واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

إعداد

إنعام عمر عبدالله الرحيل

المشرف

الدكتور يونس أحمد الشوابكة

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم المكتبات والمعلومات

كلية الدراسات العليا

الجامعة الاردنية

كانون الأول، 2014

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها (واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات)، **وأجيزت بتاريخ 2014/12/3م.**

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور يونس أحمد إسماعيل الشوابكة ، مشرفاً أستاذ مشارك - علم المكتبات والمعلومات.	--------------
الأستاذ الدكتور عبدالرازق مصطفى يونس ، عضواً أستاذ - علم المكتبات والمعلومات.	--------------
الأستاذ الدكتور ربحي مصطفى عليان،عضواً أستاذ - علم المكتبات والمعلومات.	--------------
الدكتور عاطف يوسف، عضواً أستاذ مشارك - علم المكتبات والمعلومات. (جامعة الزرقاء الأهلية)	--------------

نموذج ترخيص

أنا الطالبة: انعام عمر عبدالله الرحيل أمنح الجامعة الأردنية و/ أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها.

واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

وذلك لغايات البحث العلمي و / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و / أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالبة: انعام عمر عبدالله الرحيل

التوقيع: انعام

التاريخ:

الإهــداء

إلى روح أستاذي الكبير عمر عبدالله الرحيـل(رحمــه الله) الــذي علمني معنى الصبر، وتذليل الصعاب وأحس بروحــه عنــد كــل منعطــفٍ يستحثني ويفيضُ عليّ من رجاحة عقله وثقته عزماً ومثابرة فأواصــل الليــل بالنهار لتحقيق حلمه.

إلى من علمتني كيف أخط بالقلم، نبع العطاء....شمس محبتي....إلــى نظراتها المشعة أملاً ورجاءً فكان ما أرادت ....وما توانت لحظة عن بــث الحنان والرعاية في عقلي ووجداني لأكون كما تحب وتتمنــى ...... إلــى أمي الغالية أطال الله في عمرها.

إلى زوجي العزيز ..... الذي ساندني ووقف إلى جانبي

إلى إخوتي وأخواتي......إلى أصدقائي وزملائي.......... إلى كل من ساهم في تقديم المساعدة لي لإخراج هذه الرسالة.......إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع إقراراً بحقهم

إنعام عمر الرحيل

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين، وآله وصحبه أجمعين.

لا يسعني بعد أن انتهيت من إعداد هذه الرسالة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان بعد شكر الله تعالى إلى أستاذي الفاضل الدكتور **يونس احمد الشوابكة** الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه الرسالة وكان له الفضل الكبير بعد الله تعالى في تطويرها وإخراجها إلى حيز الوجود.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان وعظيم الامتنان إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة **الأستاذ الدكتور ربحي مصطفى عليان، والأستاذ الدكتور عبدالرازق يونس، والدكتور عاطف يوسف،** على قبولهم وتفضلهم بمناقشة هذه الرسالة وإثرائها بملاحظاتهم القيّمة.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من قدم لي يد المساعدة في إخراج هذه الرسالة، وخاصة الأساتذة المحكّمين في الجامعات الأردنية، ومدراء المكتبات العامة، ومكتبة أمانة عمان الكبرى، ومكتبة مؤسسة عبدالحميد شومان، الذين أمدوني بنصائح وإرشادات زادت من قيمة الرسالة وإثرائها.

فلكم مني جميعاً كل الشكر والتقدير والاحترام، وجزاكم الله خير جزاء في الدنيا والآخرة، واسأل الله العلي القدير أن تكون علماً نافعاً يستفيد منه كل طالب علم.

الحمد لله رب العالمين

انعام عمر الرحيل

قائمة المحتويات

الموضـــــــوع	**الصفحة**
قرار لجنة المناقشة	ب
الإهداء	ج
الشكر وتقدير	د
قائمة المحتويات	هـ
قائمة الجداول	ح
قائمة الملاحق	ل
الملخص باللغة العربية	م
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	1
المقدمة	1
مشكلة الدراسة وأهدافها	3
أهمية الدراسة	4
مصطلحات الدراسة	5
حدود الدراسة ومحدداتها	7
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	8
الإطار النظري – المقدمة	8
التدريب والبرامج التدريبية	8
تحديد الاحتياجات التدريبية	19
التدريب في المكتبات	22
المكتبات العامة	25

الموضـــــــوع	الصفحة
تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ودورها في التدريب	32
الدراسات السابقة	34
اولاً: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في المكتبات العامة	34
أ- الدراسات العربية	34
ب- الدراسات الاجنبية	35
ثانيا: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في الانواع الاخرى من المكتبات	38
أ- الدراسات العربية	38
ب- الدراسات الاجنبية	39
التعقيب على الدراسات السابقة	40
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	41
منهج الدراسة	41
مجتمع الدراسة	41
عينة الدراسة	41
خصائص الدراسة	42
أداة الدراسة	43
تصحيح اداة الدراسة	43
صدق أداة الدراسة	44
ثبات اداة الدراسة	45
المعالجة الاحصائية	46
اجراءات الدراسة	46
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	47

الموضـــــــوع	الصفحة
أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	47
ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	54
ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	71
رابعا: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	76
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	87
أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	87
ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	93
ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	94
رابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	96
التوصيات	98
المراجع العربية	99
المراجع الأجنبية	105
الملاحق	107
الملخص باللغة الانجليزية	114

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
.1	توزيع أفراد مجتمع الدراسة على المكتبات العامة التي يعملون بها في إقليم الوسط بالأردن	41
.2	أفراد عينة الدراسة موزعين على المكتبات العامة التي يعملون بها	42
.3	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)	42
.4	قيم معامل ثبات الاستقرار (Stability Coefficient) لأداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني	45
.5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)	47
.6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "أهداف البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)	48
.7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "محتوى البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)	49
.8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "المدربون" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)	50
.9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)	51
.10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "بيئة التدريب" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)	52
.11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "تقييم البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)	53
.12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية	54
.13	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة.	55
.14	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية والتي تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص	56
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال أهداف البرامج التدريبية	57
16	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة.	57
17	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية"	58

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
	والتي تعزى لمتغير الخبرة	
18	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال محتوى البرامج التدريبية	59
19	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابة افراد عينة الدراسة على مجال "محتوى البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة .	59
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال المدربين	60
21	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجال "المدربين" تبعاً لمتغيرات.	61
22	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "المدربون" والتي تعزى لمتغير الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي	62
23	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال الأساليب المستخدمة في التدريب	63
24	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" تبعاً لمتغيرات الدراسة.	63
25	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة والتخصص والمستوى الوظيفي	65
26	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال بيئة التدريب	66
27	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" تبعاً لمتغيرات الدراسة .	67
28	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي	68
29	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال تقييم البرامج التدريبية	69
30	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة.	70
31	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة	71
32	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في المجالات الثلاثة مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها من وجهة نظرهم (ن=333)	72

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
33	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال المهارات التكنولوجية مرتبة تنازلياً حسب درجة تقديرهم لأهميتها (ن=333)	73
34	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في فقرات مجال المهارات الفنية مرتبة تنازلياً حسب درجة توافرها ودرجة تقديرهم لأهميتها (ن=333)	74
35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في فقرات مجال المهارات الإدارية مرتبة تنازلياً حسب درجة تقديرهم لأهميتها (ن=333)	75
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية	76
37	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغيرات الدراسة.	77
38	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغيرات الدراسة.	78
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال تقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية	79
40	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأهمية التكنولوجية" تبعاً لمتغيرات الدراسة.	80
41	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأهمية التكنولوجية" والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي	81
42	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في مجال الأهمية الفنية	82
43	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأهمية الفنية" تبعاً لمتغيرات الدراسة.	82
44	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الأهمية الفنية والتي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص	83

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
45	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية المعدلة لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال الأهمية الإدارية	84
46	تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأهمية الإدارية" تبعاً لمتغيرات الدراسة.	85
47	نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال "الأهمية الإدارية" والتي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة	86

قائمة الملاحــق

الرقــم	المحتوى	الصفحــة
.1	أداة الدراسة بصورتها النهائية (الاستبانة)	107
.2	قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة	112
.3	كتب تسهيل المهمة	113

واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

إعداد

انعام عمر الرحيل

المشرف

الدكتور يونس أحمد الشوابكة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية أثناء الخدمة، وتقدير احتياجاتهم التدريبية في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، كما تهدف إلى الكشف عن أثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، واحتياجاتهم التدريبية.

وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المكتبات موضوع الدراسة والبالغ عددهم (837) فردا يعملون في ست مكتبات عامة، وتم اختيار عينة عشوائية منهم مكونة من (370) فردا استجاب منهم (333)فردا، ولجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة طورت استبانه تتألف من ثلاثة أقسام: اشتمل الأول على البيانات الديموغرافية، والثاني على الفقرات المتصلة بتقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، أما الثالث فقد اشتمل على الفقرات المتصلة بتقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقدير أفراد الدراسة لواقع البرامج التدريبية كان متوسطا، وأن مجال "المدربين" احتل المرتبة الأولى من بين مجالات الدراسة، في حين احتل مجال "محتوى البرامج التدريبية" المرتبة الأخيرة، وأن احتياجات العاملين التدريبية تتركز في مجالي المهارات التكنولوجية والفنية، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيري الخبرة والتخصص في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص في تقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية.

وفي ضوء نتائج الدراسة، جرى تقديم مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بمحتوى البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين في المكتبات العامة الأردنية، والتركيز

على الجانب العملي التطبيقي عند تنفيذ هذه البرامج، والاهتمام أكثر بتلبية الاحتياجات التكنولوجية والفنية للعاملين عند تصميم البرامج التدريبية، وضرورة إتباع نظام لتقييم العملية التدريبية لقياس أثر البرامج التدريبية في تطور أداء العاملين.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يحظى تطوير الموارد البشرية وتنميتها بأهمية بالغة في العصر الحاضر خاصة في مراحل التطور المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحول المجتمعات نحو الاهتمام بالمعلومات والمعرفة كسلعة استراتيجية ومورد من موارد الدخل القومي، فالموارد البشرية هي رأس المال الفكري الذي يعد أثمن أصول المنظمات، والثروة المستدامة الوحيدة التي تبقى عندما تزول باقي الثروات.

وتسعى الدول جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها، بهدف خلق مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والتكنولوجيا في خدمه التنمية الشاملة للمجتمع ومؤسساته؛ لهذا يرى كل من تيلا ويني وبوبولا (Tella, Yeni, & Popoola (2007 أن الفعالية التنظيمية لأي منظمة أو مؤسسة على نطاق واسع تتحدد بنوعية العاملين الذين يتم اختيارهم وتطويرهم للعمل فيها، وأن من الطبيعي أن تعمل المنظمات التي تتطلع إلى تحقيق مستوى عال من الأداء إلى استقطاب الأفراد المناسبين وتعيينهم، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني لهم، فالعامل النموذجي من وجهة نظر هذه المنظمات، هو رأسمالها الحقيقي، وهو المصدر الأساسي للجودة والإنتاجية .

ويعتبر التدريب حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة، وفى كافه المنشآت على اختلاف أنواعها، فمهما بذل من جهود في اختيار الأفراد، فإنهم يظلون بحاجة إلى رفع كفايتهم العلمية والوظيفية، واكتساب مهارات جديدة تساهم في زيادة قدرتهم على رفع أدائهم الوظيفي؛ لذلك يشير سليمان (1990) إلى أن برامج التدريب يجب أن تصمم بحيث تلبي ميول المتدربين واتجاهاتهم وحاجاتهم، وأن تتسم بالموضوعية والدقة من أجل ضمان فاعلية التدريب وكفاءته.

ومما لاشك فيه أن تصميم برامج التدريب يعتمد اعتمادا أساسيا على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، ويرى الخليفات (2010) أن تحديد هذه الاحتياجات يمثل الخطوة الأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية بدءاً من عملية تحديد الأهداف التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي وأنشطته، وتحديد أساليب التدريب ووسائله، وما يتميز به من الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات، وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق من واقع مشكلات العمل

والعاملين، وضرورتها للوصول إلى قرارات فعالة وسليمة لتخطيط العملية التدريبية وتصميمها تضمن رفع معدلات كفاءة الأداء، وتحسين الجودة والنوعية، والوصول بالمنظمة إلى تحقيق أهداف التطوير والتنمية بصورة شاملة.

وتعد المكتبات من المؤسسات التي تعتمد على الموارد البشرية المؤهلة والمدربة جيدا في جمع مصادر المعلومات، وتنظيمها، ومعالجتها وتقديم خدماتها للمستفيدين، وبما أن عصرنا الحاضر يتسم بالتطورات المستمرة والمتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن بعد، وفي التحول من أساليب العمل التقليدية إلى أساليب العمل الآلية، فإن تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المكتبات فرض عليها أن تعيد النظر في برامجها المتعلقة بتأهيل مواردها البشرية وتدريبهم بما يتلاءم ومتطلبات التكنولوجيا الحديثة، وبحيث يتوفر بها عاملون وأخصائيو معلومات قادرين على مواكبة ما تفرزه التكنولوجيا من أجهزة ومعدات ومصادر معلومات، وما يترتب عليها من استحداث أساليب ونظم تلمس كل جوانب العمل المكتبي، ومن ثم تصبح الحاجة إلى التدريب ملحة، فهو الوسيلة الفعالة لتحسين أداء العاملين في المكتبات وتطويره (إبراهيم، 2012).

ويشير آبا (2009) Aba في هذا الصدد إلى أن العاملين في المكتبات يحتاجون إلى التدريب لأسباب مختلفة أهمها أن النقص في استخدام المعرفة المتاحة يؤدي إلى تقديم خدمات غير فعالة للمستفيدين من موارد المكتبة وبالتالي يؤدي إلى إنتاجية متدنية، كما أن التدريب يرفع مستوى المهنية والأساليب الإدارية الأفضل؛ فالتغير في طبيعة مستخدمي المكتبات وازدياد الطلب على المكتبيين الذين لديهم مهارات مناسبة زادت من الحاجة إلى التدريب، والأفراد المدربون جيدا يعرفون واقع عملهم والمتوقع منهم، وسيكونون قادرين على البناء وتطوير عملهم كلما تقدموا في مسارات أعمالهم؛ لذا أصبح أصحاب مهن المكتبات أكثر وعيا بحاجتهم للتدريب المتواصل نظرا للزيادة المتواصلة في نماذج معلومات العمل، والازدياد الملحوظ في الاعتماد على أنظمة الحوسبة، وهذه التطورات والضغوطات بات لها تأثير كبير على قيادة المكتبات، فتأثرت بشكل كبير بهذه التحولات، وحفزت موظفيها على الاشتراك بالبرامج التدريبية.

كما تسعى المكتبات ومراكز المعلومات أيضا إلى التطوير المهني المستمر لموظفيها لرفع كفاءة الخدمات التي تقدمها لروادها، ويحتاج هذا التدريب إلى إدراك واضح بأن أية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكنها في الوقت الذي نعيش فيه أن تضمن لأي فرد التأهيل الكامل والمستقبل المهني المطلوب، وهذا يعني أن التدريب المهني والتأهيل ليس ضروريا

للموظفين الجدد فقط كما يعتقد بعضهم، بل هو ضروري للجميع لإحاطتهم علماً وعملا بالتطورات التكنولوجية والأساليب الحديثة والمتجددة في مجال المكتبات والمعلومات، ولرفع مستوى كفايتهم من ناحية، وتنمية مهارتهم للنهوض بأعبائهم بسرعة ودقة من ناحية أخرى.

وقد شهدت المكتبات العامة في الربع الأخير من القرن العشرين ومطلع القرن الحادي والعشرين جملة من التغيرات والتطورات ناتجة عن التطورات التكنولوجية والثورة المعلوماتية المتسارعة، مما كان له أثر في تطور مفهومها وتغير صورتها، وأهدافها، ووظائفها، وخدماتها التي تقدمها لأفراد المجتمع على اختلاف مستوياتهم الثقافية والعلمية والمهنية، وأصبح يطلق عليها في الوقت الحاضر مراكز المعلومات المجتمعية (Community Information Centers)، لأنها تلبي حاجات المجتمع من المعلومات مستعينة بأحدث التقنيات المناسبة (همشري، 2008)، ولا شك أن نجاح المكتبات العامة يرتبط بأداء وظائفها وإمكانية تحقيق أكبر استفادة منها؛ بما يتوافر لديها من موارد بشرية مؤهلة ومدربة للنهوض بأعباء الخدمة المكتبية والمعلوماتية على الوجه الأكمل (العلي، 2006).

ونظرا لقلة الدراسات – حسب علم الباحثة – التي تناولت واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة في الأردن من جهة، والبرامج والاحتياجات التدريبية للعاملين فيها من جهة أخرى، وحيث إن معظم الدراسات الحالية ما زالت تركز على المكتبات الجامعية دون غيرها، فإن تسليط الضوء على المكتبات العامة في الأردن يعد مبررا قويا لإجراء هذه الدراسة، وهدفا استراتيجيا من أهم أهدافها، كما أن التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين فيها يعد مسألة ذات أهمية بالغة في الوقت الحاضر نظرا للدور الذي تضطلع به المكتبات العامة في تثقيف أفراد المجتمع وتوعيتهم على اعتبار أنها جامعات شعبية تقدم خدماتها مجانا لجميع المواطنين دون تمييز.

مشكلة الدراسة وأهدافها:

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في تعرف واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، وبذلك فهي تهدف إلى تقديم إجابات للأسئلة التالية:

1. **ما درجة تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم من حيث مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها؟"**

2. هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم باختلاف متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والتخصص؟

3. ما الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات؟

4. هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لاحتياجاتهم التدريبية باختلاف متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والتخصص؟

أهمية الدراسة :

تعد عملية التدريب في المكتبات، وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فيها أمرا ضروريا لأسباب عديدة، أهمها أن تدريب العاملين بشكل مستمر يضمن لهم مواكبة كل المستجدات والتطورات التي تتأثر بها المكتبات كسائر المؤسسات غير الربحية في المجتمع، كما يمكن هؤلاء العاملين من تقديم الخدمات الفنية والمعلوماتية للمستفيدين بشكل أفضل، يضاف إلى ذلك أن التدريب يساعد المكتبات في تسويق خدماتها المقدمة للمستفيدين بشكل لائق، ويمكنها من تطبيق معايير الجودة والأداء المتصلة بمواردها البشرية في جميع المستويات الإدارية والفنية.

وتأتي أهمية هذه الدراسة من كونها الدراسة الأولى من نوعها التي تهتم بالمكتبات العامة في الأردن بشكل عام، وبتقدير الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية العاملة فيها بشكل خاص، كما أن نتائجها ستضيف جديدا إلى رصيد المعلومات والمعرفة المتعلقة بواقع المكتبات العامة في الأردن يؤمل أن تستفيد منها الهيئات والجماعات التالية:

- الجهات المسؤولة عن المكتبات العامة في الأردن وعلى رأسها أمانة عمان الكبرى، والبلديات التي تشرف على المكتبات العامة وتقدم لها الدعم المادي والفني والبشري، وكذلك مؤسسة شومان التي تدير واحدة من أهم المكتبات العامة في الأردن على مستوى القطاع الخاص؛ فهذه الجهات سوف تحصل على تغذية راجعة تمكنها من إعادة النظر في برامجها المتبعة حاليا في تدريب العاملين فيها وتأهيلهم.
- القائمون على إعداد برامج تدريب العاملين وتقدير احتياجاتهم التدريبية في الأنواع الأخرى من المكتبات الجامعية والمتخصصة والمدرسية.

- العاملون في المكتبات العامة أنفسهم، حيث يتعرفون على ما ينبغي أن يحصلوا عليه من معلومات حول البرامج التدريبية التي ينبغي أن تقدم لهم وماهية احتياجاتهم التدريبية.
- الباحثون في مجال التدريب والتأهيل، وخاصة في حقل المكتبات ومراكز المعلومات.
- جمعية المكتبات الأردنية على اعتبار أنها الجهة الوحيدة في الأردن التي تقدم برامج ودورات تدريبية للعاملين في المكتبات منذ تأسيسها عام 1965، ومما لا شك فيه أن هذه الدراسة سوف تقدم معلومات جديدة تستفيد منها جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية في تصميم برامجها ودوراتها التدريبية.
- أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات الأردنية التي تطرح مساقات لها علاقة بإدارة المكتبات وتنظيمها، والتي تحتاج إلى معلومات حول واقع المكتبات العامة الأردنية، ومستوى برامج التدريب التي تقدم للعاملين في هذه المكتبات.

مصطلحات الدراسة:

التدريب:(Training)

يعرف الطعاني (2010) التدريب بأنه "وسيلة تتمثل في تزويد الفرد بالمعارف والمهارات وتطوير قدراته بغرض تأهيله للقيام بمهام وظيفية حالية ومستقبلية ليؤدي واجباتها على قدر عال من الكفاءة والأداء الجيد".

ويعرف التدريب إجرائيا لأغراض هذه الدراسة: بأنه مجموعة الأنشطة التي تقوم بها الجهات المشرفة على المكتبات العامة موضوع الدراسة لتدريب العاملين الجدد والقدامى، والتي تكون على شكل دورات وورش عمل وغيرها من الأنشطة التي يلتحق بها العاملون في هذه المكتبات، وبشكل مستمر ويشرف عليها مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال المكتبات والمعلومات، ويتم التعرف على هذه الأنشطة من خلال الفقرات التي يتضمنها الجزء الثاني من أداة الدراسة.

برامج التدريب:(Training Programs)

هي عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات المتدربين وخبراتهم وطرائق أداء سلوكهم واتجاهاتهم بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وبإنتاجية عالية (الصيرفي، 2009).

وتعرف برامج التدريب إجرائيا في هذه الدراسة: بأنها مجموعة الأنشطة التدريبية المتكاملة التي تحتوي على العناصر الفنية، والبشرية، والإدارية، والتكنولوجية التي تتم في المكتبات العامة الأردنية موضوع الدراسة، والتي سيتم تقصيها من خلال الفقرات التي يتضمنها الجزء الثاني من أداة الدراسة.

الاحتياجات التدريبية :(Training Needs)

مجموعة من المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي الفعلي والأداء المرغوب فيه للأفراد بسبب نقص في معارف أولئك الإفراد ومهاراتهم، وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور (رمضان وعبد المجيد، 2011).

وتعرف الاحتياجات التدريبية إجرائيا لأغراض هذه الدراسة: بأنها مجموعة المتطلبات التدريبية التي تعبر عنها إجابات المفحوصين على الفقرات التي تضمنتها الاستبانة المتعلقة بتحديد احتياجات العاملين في المكتبات العامة الأردنية.

تكنولوجيا المعلومات: (Information Technology)

هي أدوات ووسائل تستخدم لجمع المعلومات وتصنيفها وتحليها وخزنها أو توزيعها، وتصنف تحت عنوان أوسع واشمل وهو (التقنيات المستندة إلى الحاسوب) لعلاقتها المباشرة بنشاطات العمليات في المنظمة (Slack & Johnston, 2004).

وتعرف تكنولوجيا المعلومات إجرائيا في هذه الدراسة: بأنها مجموعة الأجهزة والبرمجيات والتقنيات التي يستخدمها العاملون في المكتبات العامة موضوع الدراسة في أعمالهم اليومية، والتي سيتم تقصيها من خلال الفقرات التي يتضمنها الجزء الثاني من أداة الدراسة.

المكتبات العامة:(Public Libraries)

يعرفها عباس (2003) بأنها مؤسسات ثقافية تعليمية فكرية وتثقيفية تنشئها الدولة أو الأفراد وتمولها من الميزانية العامة لها، وتعمل على حفظ التراث الإنساني الفكري ليكون في خدمة القراء والمواطنين من كافة الطبقات الاجتماعية والمهنية على اختلاف مؤهلاتهم الاجتماعية وأعمارهم والمهن والثقافات، وهي تعين على نشر المعرفة والارتقاء بالمستوى الثقافي في المجتمع.

وتعرف المكتبات العامة إجرائيا لأغراض هذه الدراسة: بأنها مجموعة المكتبات العامة في إقليم الوسط في الأردن، وهي: (مكتبة أمانة عمان الكبرى بكافة فروعها و مكتبة عبد الحميد شومان العامة، ومكتبات بلدية السلط الكبرى، و مكتبة بلدية الزرقاء، ومكتبة بلدية الرصيفة، ومكتبة بلدية مأدبا).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تتمثل حدود الدراسة في:

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على العاملين في المكتبات العامة ممن يقومون بوظائف وأعمال إدارية وفنية وخدماتية ولا تقل مؤهلاتهم عن مستوى الدبلوم المتوسط.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على المكتبات العامة في إقليم الوسط في الأردن في القطاعين الحكومي (مكتبات أمانة عمان الكبرى ومكتبات البلديات) والخاص (مكتبة مؤسسة عبد الحميد شومان العامة).

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2014/2013.

محددات الدراسة: تتحدد نتائج الدراسة بأداتها من حيث دلالات صدقها وثباتها، وبمجتمعها وعينتها، وبالمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل بياناتها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بالتدريب، وتحديد الاحتياجات التدريبية، والمكتبات العامة، ودور تكنولوجيا المعلومات في المكتبات، كما يتضمن عرضا للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

أولا: الإطار النظري:

1/1:التدريب والبرامج التدريبية:

1/1/1 مفهوم التدريب

تعددت محاولات الكتاب والباحثين في تقديم تعريف للتدريب، ونظروا إليه من عدة زوايا إلا أن جميعهم اشتركوا في بيان أهمية التدريب كنشاط حيوي وهام في حياة المنظمة ككل والارتقاء بمستوى العاملين فيها.

و هنالك الكثير من المفاهيم التي تناولت التدريب، غير أنها جميعا تدور في فلك واحد مع اختلافات في طبيعة العمل والمجال والموضوع المستخدم من اجله عملية التدريب، فمنها ما يركز على ضرورة الاهتمام بتخطيط التدريب حتى يسير في الطريق السليم، ومنها ما يركز على قدرات الفرد ومهاراته لمصلحة العمل، باعتباره العنصر الأهم بين عناصر العملية الإنتاجية برمتها، ومن التعريفات الخاصة بالتدريب عموما:

يعرف تيمبلير (Templer, 1999) التدريب بأنه "عبارة عن خدمة تعليمية، ذات تغيير دائم وايجابي، تهدف إلى تحسين قدرة العاملين على انجاز عملهم، وتتضمن تغييرات في المهارات والقدرات والمعارف والتعامل مع التكنولوجيا، ويركز التدريب على الوظائف الحالية للأفراد لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم".

وفي هذا السياق يعرف أولوك (Auluck. R. K. 2007) التدريب على انه العملية التي تلعب دورا مهما في إكساب الأفراد مهارات وأساليب جديدة لمواكبة التقنيات الحديثـة، بمـا يضمن تحسين عملية تعلم الأفراد وأدائهم للمهام المطلوبة.

أما إبراهيم (2010) فيعرف التدريب بأنه "يعد تعليما للعاملين قبل الالتحاق وبعد الالتحاق بالعمل، وهو بهذا تعليم مستمر وتنمية لجميع مستويات العاملين من اجل صقل

معرفتهم وإكسابهم مهارات جديدة، بما يؤدي إلى معرفة مدى مساهمة العنصر البشري مع الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة".

أما في حقل المكتبات والمعلومات فيعرف همشري (2001) التدريب في المكتبات بأنه "الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المكتبة أو مركز المعلومات بكفاءة عالية،لرفع مستوى كفاءة المكتبة التي يعمل فيها".

أما البرامج التدريبية فيعرفها المختار (2013) بأنها مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم توجيهها للمتدربين من خلال نظام تدريبي معد بدرجة كفاءة عالية من ناحية التخطيط والتنفيذ والتقويم، يعمل على تلبية احتياجات المتدرب عن طريق تجديد المعارف والمهارات المطلوب إكسابها في مجالات العمل وإتقانها من قبل المتدرب.

2/1/1 التطور التاريخي للتدريب:

التدريب ظاهرة قائمة عبر التاريخ فهو ثمرة عمل طويل ومستمر خلال الأجيال المتعاقبة، وقد أشار عساف (2000)إلى أن موضوع التدريب مر بثلاثة مراحل تاريخية:

- **المرحلة الأولى: الحضارات القديمة:** وهي المرحلة التي تسبق بروز الديانات السماوية، وقد اتسمت هذه المرحلة بهيمنة مناهج التفكير الأسطوري والميتافيزيقي. فقد أمكن للإنسان أن يبني خلال هذه المرحلة حضارات متميزة.
- **المرحلة الثانية: الحضارات في ظل الأديان السماوية:** تميزت هذه المرحلة بأنها قدمت للبشرية عقائد ومعارف ونظما تربوية وتعليمية مقننة ومحددة من عند الله سبحانه وتعالى، ولقد أولى الإسلام اهتماما كبيرا لتدريب العاملين بهدف تنمية قدراتهم على العمل العام الموكل إليهم، حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم يقوم بتدريب من يستعملهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات،وكان يستشير أصحابه عندما يريد اختيار رجل منهم لتحمل مسؤولية كبرى، وكان حين ينصب واليا يبين له سلطاته وما يفرض عليه من واجبات. (أبو سن،1981)
- **المرحلة الثالثة: الثورة الصناعية وما بعدها:** وهي مرحلة ما بعد انطلاق الثورة الصناعية وما ترتب عليها من تطورات منهجية شملت كل أساليب وطرق التفكير، ولقد تركز معظم التحول على جوانب المعرفية والمهاراتية التي أدت إلى حدوث قفزات تطويرية واسعة على مستوى العمليات التعليمية والتدريبية.

3/1/1 النظريات الأساسية في التدريب:

صنف العلماء والباحثون العمليات التعليمية والتدريبية وفق نظريات مختلفة وكلاً حسب تخصصه، وقد صنف (الخليفات، 2010) هذه النظريات إلى نظريات سلوكية، ومعرفية، وإنسانية، بالإضافة إلى نظريات تعليم الكبار ونظرية ديناميات الجماعة:

أولا: النظريات السلوكية:

ومن منظور أصحاب هذه النظريات السلوكية، فإن العملية التدريبية عبارة عن عملية لتشكيل علاقات ترابطية بين المتغيرات أو المثيرات من ناحية وبين الاستجابات السلوكية من ناحية أخرى، وتتحقق عملية التدريب عندما يصبح المتغير(المثير) قادرا على التحكم في الاستجابة السلوكية وضبطها، وتظهر عند ظهور المثير في بيئة الفرد الذي يحتاج لتدريب وتختفي باختفائه، ومن أبرز المبادئ التي تقدمها هذه النظريات ما يلي:

1. مبدأ المثير والاستجابة: يخضع السلوك الإنساني لتأثيرات البيئة الداخلية والخارجية التي يعيش فيها الموظف/ الفرد ويتميز بأنه سلوك تفاعلي.
2. مبدأ التعزيز: إن السلوك الإنساني يزداد تعزيزا بازدياد خضوعه للمؤثرات المحددة.
3. مبدأ تعديل السلوك: إن السلوك الإنساني قابل للتعديل والتغيير.
4. مبدأ الأثر: يؤدي إلى مزيداً من النجاح والإبداع والمكافأة كلما دفع الموظفين / الأفراد إلى مزيد من التعلم والتدريب وتكرار السلوك الذي يؤدي إلى تحسين الأداء والنجاح.
5. مبدأ الاستعداد: إن أفضل تدريب يحدث عندما يكون الفرد أكثر استعداداً لاستقباله وتقبله، ويتأثر بقدرات الأفراد ومدى تلمسهم لآثار التدريب وإدراكهم لأهميته في مسار حياتهم الوظيفية والعامة.

ثانيا: النظريات المعرفية:

ترى النظرية المعرفية بأن التدريب عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل وإعادة تنظيم المعرفة الناتجة عن تفاعل الفرد / الموظف مع البيئة التعليمية، ومن أهم مبادئها التدريبية ما يلي:

1. مبدأ التعلم /التدرب عن طريق التفاعل المباشر مع موضوع التدريب ومثيرات البيئة.
2. مبدأ إشراك كل الحواس أثناء عملية التدريب لتحقيق عمليتي التمثيل والملائمة.
3. مبدأ التدرج في التدريب والتعلم.
4. مبدأ دور الخبرة السابقة والاتجاهات المكتسبة في عملية التعلم والتدريب.
5. مبدأ الاستبصار والتفكير كعوامل أساسية في التعامل واكتساب المعارف والمهارات.

ثالثا: النظريات الإنسانية الكلية:

جاءت هذه النظريات لتكمل النظريات السابقة (السلوكية والمعرفية) في سعيها لتفسير عمليات التدريب وبدأت تحت شعار(التربية المتقدمة) ومن أهم مبادئها التي تم توظيفها في عملية التدريب ما يلي:

- تهتم بالجوانب الانفعالية لإكساب المتدربين الاتجاهات والقيم والمواقف الايجابية اللازمة لتنمية الانتماء للعمل والمهنة والمؤسسة والالتزام بالقيم و المبادئ الأساسية في العمل .
- توظيف أساليب المحاكاة ولعب الأدوار في عمليات التدريب.
- التدريب عن طريق ممارسة العمل لاكتساب الخبرة المباشرة.
- مدى ما يتم تعلمه للتطبيق في الواقع والحياة العملية واستخدامه لحل المشكلات.
- تفريد التعليم والتدريب، واستخدام المواد الموجهة ذاتيا، كالرزم التدريبية، والتعليم المبرمج، والحقائب التدريبية، والحاسوب، والوسائط المتعددة باعتبارها أقدر على تكييف التعلم للحاجات الفردية للمتدرب ليسير في البرنامج التدريبي حسب قدراته واحتياجاته ومهاراته وسرعته في الاستيعاب والتعلم.

رابعا: نظريات تعليم الكبار:

تنطلق هذه النظرية من إن الأفراد الراشدين يتميزون بسمات كثيرة يجب على مصممي البرامج التدريبية أخذها بعين الاعتبار عند تصميم وإعداد هذه البرامج، ويجب أن تركز على التطور الفكري والنمو المهني من خلال الدورات التدريبية، ومتابعة الدراسة، وحضور المؤتمرات، وورشات العمل، واستخدام أسلوب حل المشكلات في التدريب .

خامسا: نظريات ديناميات الجماعة:

ركزت هذه النظرية على تصميم برامج التدريب والتعليم، وضرورة خلق التجانس في الأهداف وإشراك المتدربين في تحديد هذه الأهداف والاتفاق عليها قبل تبنيها، وتوفير مناخ

من الثقة والتسامح والمودة بين قادة الأنشطة التدريبية والمتدربين، وتبني الانفتاح والاستعداد لتقبل وجهات النظر المختلفة والتفاعل معها بموضوعية وعقلانية، والعدالة والموضوعية في التعامل مع أفراد الجماعة .

4/1/1 أهمية التدريب:

تعتمد المنظمات للنجاح في تحقيق غاياتها وأهدافها إلى حد كبير على كفاءة أداء القوى العاملة المشاركة في عملياتها وعلى قدرتها على الإنتاج والتكيف مع مستويات التقنية المستخدمة في العمل؛ لذا فإن الإعداد والتأهيل الجيد للقوى العاملة هو الأساس الذي يمكنها من الوصول إلى غاياتها، وأدى الاتجاه المتزايد نحو التخصص في أداء الأعمال وضرورة التكيف مع التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الأعمال إلى زيادة الحاجة إلى تدريب الموظفين وإلى بروز التدريب ليكون واحدا من أهم الوظائف التي تسهم في توفير مستويات متطورة من القدرة الفاعلة للأداء بما يلبي احتياجات المكتبات ومراكز المعلومات لتحقيق غاياتها والتكيف مع التغيرات السريعة في المهارات المطلوبة، والتدفق الهائل في المعارف والمعلومات وتكنولوجيا المعلومات، وربط الأفراد بكل جديد في مجال أعمالهم، ويتضح الاهتمام بنشاط التدريب من خلال الأموال المستثمرة في مجال التدريب، حيث بلغ متوسط الإنفاق على التدريب (10%) من إجمالي ميزانيات بعض المنظمات كما تخصص بعض المنظمات (25%) من مجموع الأجور التي تدفع للعاملين لتطوير مهاراتهم ومعارفهم وتحديث أساليب أدائهم للعمل(Cevich, 1995).

إن عملية التدريب لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي، المتفتح، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، ويكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة، استجابة لمتغيرات في بيئة المكتبة الداخلية والخارجية فمع التقدم التكنولوجي ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة تبرز معها أهمية التدريب والتي لخصها عباس(2006) في الآتي:

- إكساب الفرد مهارات وقدرات وخبرات ومعلومات جديدة تنقصه.
- إكساب الفرد أنماطا واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.
- صقل وتحسين المهارات والقدرات والخبرات والمعلومات المتوفرة حاليا لدى الفرد.

ويضيف رايموند (Raymond,2002) المشار إليه في الرقيعي (2013) الأسباب والدوافع من وراء الاهتمام ببرامج التدريب :

- إن اختيار الموظفين الجدد بالمنظمة يتطلب نوعا من التدريب لتأهيل الأفراد الجدد للتأقلم مع المنظمة وممارسة الأنشطة والمهام والمسؤوليات المطلوبة منهم بشكل جيد.
- إن النظرة الإستراتيجية المستقبلية للوظائف داخل المنظمة تفرض أبعادا جديدة وجوانب متعددة على الوظائف والتوصيف الوظيفي المستقبلي للموظفين فيها.
- إن التطورات التكنولوجية التي تطرأ على الممارسات والمجالات المختلفة تفرض على المنظمات القيام بعملية تطوير وتدريب العنصر البشري ليتلائم مع معطيات هذه التكنولوجيا والتطوير المستمر.

5/1/1 أهداف التدريب:

يهدف التدريب أساسا إلى تحسين الأداء على المدى القصير وفي عمل محدد بتحسين وزيادة قدرات العاملين، وتنشأ الحاجة للتدريب لأسباب عديدة من بينها: أن المعينين الجدد من العاملين لا يملكون المهارات الكافية، ويحتاجون للتدريب قبل تسلمهم العمل، أما بالنسبة للعاملين الحاليين، فالتغيرات التي تطرأ في مجال العمل مثل الدمج وحالات الاستقالات وإعادة تصميم الأعمال والنقل والترقية، والتطورات التكنولوجية، قد تستدعي تنشيط بعض المهارات التي لم يستخدمها العاملون فترة طويلة.(Jackson,et,2009) المشار إليه في (حريم،2013)

وأشار كل من همشري(2001)، وإبراهيم (2010)، والخليفات(2010)، والشرعة (2014) إلى أنه عند إعداد أي برنامج تدريبي ينبغي على المنظمات والمكتبات أن تضع في حسبانها تحقيق الأهداف التالية :

أولا: الأهداف الفنية: هذا النوع من الأهداف يختص بالنواحي الفنية للمكتبة من أجل بقائها وديمومتها، ويراعي الأجهزة والتقنيات والمعدات التي تستخدمها، كما يراعي مصادر المعلومات الموجودة بها، وطبيعة تنظيمها، والخدمة التي تقدمها لروادها ويختص أيضاً بالأفراد العاملين في المكتبة، ويمكن صياغة الأهداف الفنية على النحو التالي :

- تحسين أداء الموظف وبالتالي ينعكس ذلك بالإيجاب على المكتبة وخدماتها كماً ونوعاً.

- تحسين الخدمات المقدمة للرواد وزيادة إقبال الرواد على المكتبة وتعزيز الثقة بينهم وبين المكتبة.
- التقليل من تكاليف المتابعة للعمليات المختلفة في المكتبة والصيانة للأجهزة والتقنية المستخدمة في الخدمة المكتبية، حيث كلما زادت كفاءة الموظف ومعرفته بالتقنية قلت عملية الصيانة لهذه التقنية.
- اختيار البرامج التدريبية المناسبة يؤدي إلى جذب نماذج جيدة من العاملين إلى المكتبة.

ثانيا: الأهداف الإدارية: تهتم الأهداف الإدارية بالإدارة بمستوياتها المختلفة، حيث تعمل بكفاءة أعلى لتحقق ما تضعه من خطط وسياسات للتقدم والنمو المنشود للمكتبة، والأهداف الإدارية تتلخص في:

- تقليل الحاجة إلى الإشراف، إذ يحتاج المشرف إلى وقت أقل لتصحيح أخطاء العاملين الذين تم تدريبهم، كما أن زيادة معلومات العاملين تمكنهم من أداء العمل دون الحاجة المتكررة إلى توجيهات المسؤول المباشر، كما أن قلة الملاحظة الدائمة للعاملين المتدربين تمدهم بالثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي اكتسبوها أثناء التدريب.
- مساعدة الإدارة على اكتشاف الكفاءات والمهارات لتطبيق مبدأ اختيار الموظف المناسب في مكان العمل الملائم.
- مساعدة القادة والمسئولين في جميع المستويات على أداء عملهم على أكمل وجه، وتنمية سلوكهم في مجال العمل من خلال إمدادهم بمعلومات ومهارات تتناسب مع طبيعة عملهم.
- اختصار مدة تمرين الموظف الجديد على الوظيفة التي سوف يشغلها لتمكينه من ممارسة مهام وظيفته في أقصر وقت ممكن.

6/1/1 مبادئ التدريب :

تخضع العملية التدريبية إلى عدة مبادئ عامة، ينبغي مراعاتها في جميع مراحل هذه العملية وقد لخص كل من عساف (2000) والخطيب(2006) هذه المبادئ في النقاط الآتية:

- **الشرعية:** يجب أن يتم التدريب وفقا للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها داخل المنظمة.
- **المنطقية:** بأن يتم التدريب بناء على فهم منطقي دقيق وواضح وواقعي للاحتياجات التدريبية.

- **الهدف :** أي أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها، ومحددة تحديدا دقيقا من حيث الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.
- **الشمولية:** يجب أن يشتمل التدريب على جميع أبعاد التنمية البشرية، (القيم، والاتجاهات، والمعارف، وتكنولوجيا المعلومات، والمهارات، والسلوكيات)، كما يتوجب أن تتوجه إلى جميع المستويات الإدارية في المكتبة ليشمل جميع فئات العاملين فيها.
- **التدرجية / التدرج:** وذلك بأن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة منظمة إلى الأكثر تعقيدا، ويرى هلال (2003) بأن التدرج يجب أن يبدأ من المستوى الحقيقي للمستهدفين بالتدريب (العاملين)، بإعادة تنظيم ما لديهم من معارف ومهارات أولا، والتأكد منها، ثم البدء في إضافة الجديد المطلوب وباستخدام الأسلوب العلمي من حيث تقديم الفكرة، ثم الأسس والقواعد، ثم الانتقال إلى عمليات التطبيق الفعلي ومتابعتهم بعد ذلك.
- **الاستمرارية في التدريب:** حيث يبدأ التدريب مع بداية الحياة الوظيفية للأفراد العاملين، ويستمر معه خطوة بعد أخرى لتطويره وتنميته، ليساعد العاملين على التكيف والتطورات المستمرة الحالية والمستقبلية في المكتبة ومراعاة التحول والتغيير في جميع جوانب المكتبة.
- **المرونة:** تطوير البرامج التدريبية لتواكب التطورات والتغييرات المستقبلية في مجال المكتبات، والتزود بالوسائل التكنولوجية والأدوات والأساليب اللازمة لإشباع الاحتياجات التدريبية للعاملين بما يتناسب ومستوياتهم الوظيفية.

7/1/1 فوائد التدريب:

يشير الطائي (2006) إلى أن الحاجة في الآونة الأخيرة تزايدت من اجل تحسين وسائل التدريب نظرا لما يحققه التدريب من فوائد أهمها:

- خفض التكاليف: فالتدريب المخطط وفق برنامج منظم يساهم في تخفيض تكاليف العمل وتحسين كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم.
- تحسين كفاءة العاملين: حيث يصبح لدى العاملين في المنظمة معرفة جيده بعملهم، ويؤيدونه بالشكل المطلوب وبكفاءة عالية مما يقود إلى تحقيق الأهداف بسهولة في العمل.

- تحسين العلاقات الإنسانية: يساهم التدريب في تفاعل وتطوير العلاقات الإنسانية بين العاملين والإدارة، وتتولد لدى العاملين قناعة بأنهم جزء من المنظمة مما يؤدي إلى نتائج إيجابية.
- الأمان والصحة: من خلال عملية التدريب يمكن الوصول إلى تغطية ومعالجة كثير من المشاكل المتعلقة بالأمان والصحة.
- تخفيض الغياب وزيادة معدلات الإنتاج: إن عملية التدريب ومواصلة تقويتها وترسيخها لتطوير كفاءة العاملين تزيد من معدل الإنتاج وتقلل من معدل الغياب.

8/1/1 مكونات البرنامج التدريبي:

يعد البرنامج التدريبي نظاما متكاملا تكون أجزاؤه متفاعلة فيما بينها، وهذه الأجزاء يمكن أن يشتمل كل جزء من أجزائها على نظام وبرنامج فرعي آخر متكامل، ووفقا لما ذكره الطائي (2006)، والطعاني(2010) فان أجزاء البرنامج التدريبي تتكون من المدخلات، والعمليات، والمخرجات.

أولا : المدخلات:

تتكون المدخلات من ثلاثة عناصر أساسية هي :

1. المدخلات المادية كالمباني، والآلات، والمعدات، والتقنيات الحديثة بشكلها المادي.
2. المدخلات البشرية، وتتمثل في :
   - المدربون: وهم الجهاز الفني الذي عليه تصميم وتنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية.
   - المتدربون: هم العنصر المستفيد من نشاط التدريب والذي يجري عليه التدريب وغالبا ما يستقطب من البيئة الخارجية.
   - الإداريون: وهم الأفراد الذين يعملون على توفير بيئة التدريب.
3. المدخلات المعنوية: كالنظريات والمعلومات والمعتقدات والأفكار والأساليب، التي تستخدم في تطوير البشر والتأثير في اتجاهاتهم.

إن اختلاف تفاعل أي عنصر مع بقية العناصر لن يؤدي إلى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي، وإن تحققت فإنها لن تكون بالمستوى المطلوب.

ثانيا: العمليات:

وهي الأنشطة والفعاليات التي تستخدم في تحويل المدخلات إلى مخرجات وتتكون من ثلاث مراحل هي:

1. مرحلة التحضير (التخطيط): وهي المرحلة التي تسبق تنفيذ البرنامج التدريبي، والتي من خلالها يتم إعلان فلسفة التدريب وتقدير الاحتياجات التدريبية، وتحويلها إلى أهداف تدريبية، ثم تصميم البرنامج التدريبي بما يتوافق مع الاحتياج التدريبي ويحقق الأهداف المعلن عنها.
2. مرحلة التنفيذ: وهي مرحلة التدريب الفعلي الذي يلتقي فيه المدربون بالمتدربين وبأعضاء الهيئة الإدارية ومواد وأساليب التدريب.
3. مرحلة تقويم ومتابعة التدريب: وفي هذه المرحلة يتم تعقب العملية التدريبية والتي يجري من خلالها الوقوف على مدى فاعلية التدريب في تحقيق أهدافه وهذه المرحلة مستمرة في حياة التدريب حتى بعد نهايته.

ثالثا: المخرجات:

وهي نتاج تفاعل المدخلات داخل النظام وانصهارها ثم تحويلها إلى أشكال ومعان، والتي يمكن تصنيفها إلى:

1. مخرجات مادية: تتمثل في زيادة الإنتاج، وتخفيض العادم، وارتفاع مستويات الأداء.
2. مخرجات بشرية: وتتمثل بالبشر الذين خضعوا للتدريب، وصقلتهم عملياته وأحدثت التغييرات المقصودة اتجاههم، أو أكسبتهم خصائص أو معلومات جديدة.
3. مخرجات معنوية: وتتمثل في الجوانب النفسية للمتدربين، والتي تبرز في شكل ارتفاع معنوياتهم، أو إثارة أحاسيسهم نحو المكتبة أو المجتمع.

إن هذه المخرجات قد لا تكون ايجابية، بل قد تكون سلبية ناجمة عن خطأ قد ارتكب في إعداد البرامج والمواد التدريبية، أو اختيار المتدربين والمدربين.

9/1/1 أساليب البرامج التدريبية:

الأسلوب التدريبي يعني الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة وتتنوع أساليب التدريب بما يتلاءم والهدف المقصود من التدريب، وقد صنف كل من (الطعاني، 2013)، و(العايدي، 2014) هذه الأساليب إلى قسمين هما:

أولا: الأساليب النظرية، ومن أبرزها:

- المحاضرة: وهي من أكثر الأساليب التدريبية شيوعا واستخداما وأقلها تكلفة وتصلح للمجموعة الكبيرة، إلا أنها بحاجة إلى مدرب ماهر، وعادة ما تكون استجابة المتدربين فيها ضعيفة.

- المؤتمر: ويعتبر من الأساليب الناجحة في التدريب حيث يتم فيه مناقشة مشكلة معينة بطرح الآراء والأفكار بشأنها، ويتم التوصل في النهاية إلى عدة قرارات أو توصيات.
- الندوة: وتقوم على تحديد موضوع أو مشكلة يعرض المختصون آرائهم بشأنها ثم يفسح المجال للمستمعين للمشاركة ولا يسمح بالخروج عن مضمون الندوة.
- أسلوب الإيضاح التطبيقي: يقوم على الملاحظة والعروض التوضيحية والتجارب التي تجري أمام المتدربين، ويقوم بعض المتدربين بعد ذلك بإجراء التجارب بأنفسهم ويقوم زملاؤهم بملاحظة أدائهم والتعليق عليه ويصلح هذا الأسلوب مع المجموعات الصغيرة إلا إن تكلفته عالية.

ثانيا: الأساليب العملية:

وهي الأساليب التي تهدف على إكساب الفرد خبرة حقيقية نتيجة الممارسة العلمية وتتم في موقع العمل نفسه، ومن ابرز الطرق شيوعا في التدريب العملي:

- طريقة تمثيل الأدوار: وفيها يتقمص المتدربون شخصيات طبيعية تواجه أما بمواقف حقيقية أو افتراضيه، ويطلب المدرب من كل منهم بأن يتصرف بالشكل الذي تمليه عليه الشخصية.
- دراسة الحالة : وتقوم بتحليل المتدربين للموضوعات المعروضة عليهم ويبدون فيها الرأي ويتم في نهايتها تعميم الحلول على حالات مماثله.
- الورشة الدراسية: وتقوم على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث تقوم المجموعة أو المجموعات بدراسة مشكلة معينة ويقوم كل فرد بدراسة جوانبها ويتم العمل فيها بشكل تعاوني.
- أسلوب المناقشة : يستخدم هذا الأسلوب في المجموعات الصغيرة لتنمية المهارات المعرفية والاتجاهات والمشاعر، حيث يقوم قائد المناقشة من خلال توجيه المشتركين نحو هدف يحدد من خلال الإجابات والأسئلة، ويصلح هذا الأسلوب لتدريب المشرفين ويساعد على كشف الفروق الفردية، ومن عيوبه انه يتطلب توافق مستوى الاستعدادات والقدرة الكلامية.
- استمطار الأفكار (عصف التفكير أو العصف الذهني): وهو طرح سؤال على مجموعة صغيرة مختارة عن كيفية التصرف في موقف أو مشكلة، ثم يطلب من أفراد المجموعة توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار أو الحلول

التي يمكن توليدها، وتسجيل هذه الأفكار ليقوم رئيس المجموعة أو الإدارة بتقييمها.

10/1/1 مقاييس التدريب والتأهيل في عصر تكنولوجيا المعلومات:

إن التغيرات الطارئة والمتسارعة في عصر تكنولوجيا المعلومات أدت إلى تغيير مفاهيم التدريب والتأهيل ودورها في العملية الإنتاجية والخدمية في المنظمات وفق المقاييس والملامح التالية كما بينها الخوري (1998):

1. سرعة التغيير والتطوير في المناهج والتقنيات.
2. محاكاة الواقع في التدريب.
3. المرونة والديناميكية في العمل والتدريب.
4. الانتقال العكسي للتدريب والعمل.
5. حرية الاختيار وتنوع الخيارات.

ووضع كل من لورنا ستور، وكيث هارست (2001) Lorna Storr , Keith Hurst مقياسا لقياس جودة التدريب، وقد صاغا هذه المقاييس في صورة أسئلة تتمثل فيما يأتي:

1. أن يكون مؤثراً: ما هي الحصيلة التي يخرج بها المتدرب؟
2. أن يكون مقبولاً: هل هذا البرنامج وأنشطته يرضى توقعات المتدربين؟
3. أن يكون فعالاً: هل العائد من وراء التدريب يساوى تكلفه التدريب أم هو مجرد تبديد للأموال؟
4. أن يكون عادلاً: هل توزيع ميزانية التدريب شملت كل الموظفين في المؤسسة؟
5. أن يكون ذا صلة بالاحتياجات: هل لبى هذا البرنامج الاحتياجات الفردية والجماعية؟

وهذا يعني أن برامج التدريب الفعالة هي التي تتسم بالاستمرارية والديمقراطية في التخطيط والتنفيذ في نظام متكامل، وأن تستفيد من المعطيات التكنولوجية ونواتج التطور في مجالات المعرفة، وأن تكون نتائج هذه البرامج قابله للتطبيق والتنفيذ حتى تحقق أقصى إفادة منها.

1/2 تحديد الاحتياجات التدريبية

1/2/1 مفهوم الاحتياجات التدريبية وأهميتها:

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته، وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى أو أداء واجبات واختصاصات وظيفته الحالية بكفاءة عالية. (ياغي،2003)

أما الطعاني (2010) فقد عرف الاحتياجات التدريبية بأنها: تشخيص للحالة الراهنة بدقة ومنهجية علمية لتحديد النوع الموجود، وأوجه القوة ليتسنى حصر ما هو غير موجود، وأوجه القصور، ثم تحديد المراد تغييره من وحدات أو فروع، ووضع الخطط والبرامج للتدريب، وإجراء الاستطلاع والتطوير وصولا إلى أقصى كفاية إنتاجية، وزيادة الفاعلية والقضاء على العجز والقصور،وفي هذا السياق يرى هايتن (Hiten,2003) أن الاحتياجات التدريبية "عبارة عن الفرق بين الأداء المتوقع والواقع الفعلي الموجود".

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية أمراً صعباً وفي غاية الأهمية لأنه يشكل حجر الأساس في تطوير أداء العاملين في المنظمات، وتحقيق الأهداف المنشودة من البرامج التدريبية وتكمن أهميتها كما أشار الشريف (2010) في أنها:

1. تعتبر الأساس لكل عناصر العملية التدريبية.
2. تساعد في تصميم محتوى البرنامج التدريبي وتقييمه.
3. تساعد في التركيز على الأداء الفعال، والهدف الأساسي من التدريب.
4. توضح من هم الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.
5. تساهم في تخفيض النفقات، وتوفير الوقت والجهد لتحقيق عنصري الكفاءة والفاعلية .
6. تساعد على اتخاذ القرارات السليمة بخصوص عملية التخطيط للعملية التدريبية وتصميمها وفق حاجات المتدربين مما يقلل من مشكلات العمل وحلها.

2/2/1 طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية حجر الأساس ونقطة الانطلاق في أي عملية تخطيط للتدريب من اجل تحقيق الكفاءة كما ونوعا لدى الموظفين للارتقاء بمستواهم وتطوير مهاراتهم، ويشير الطعاني(2010) إلى مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوفر في طرق وأساليب ووسائل جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية منها :

أولا: **الموضوعية** (Objectivity): لا تعتمد المعلومات التي تم جمعها على حكم أو رأي الشخص الذي قام بجمعها.

ثانيا: **الصدق** (Validity): تتصف المعلومات التي تم جمعها بالدقة والموضوعية، وتعبر بدقة عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعاملين التي تم مسحها.

ثالثا: **الثبات** (Reliability): إن المعلومات التي تم جمعها تعبر عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعاملين فيما لو قمنا بجمع المعلومات في وقتين مختلفين.

رابعا: **التحرر من عوامل التحيز "الإفساد"** (Freedom form Contamination): وتعني ضبط العوامل الدخيلة (الوسيطة) لمنعها من التدخل وإفساد صدق ودقة المعلومات التي سيتم جمعها حول الاحتياجات التدريبية.

خامساً: **توزيع النتائج:** (Distribution of Results): توزيع نتائج تحليل المعلومات التي تم جمعها عن المتدربين والمتعلقة باحتياجاتهم التدريبية، ويتم تحديد احتياجاتهم التدريبية وأولوياتها.

سادساً: **العملية** (Practicability) : تكون الإجراءات، والأدوات التي يتم على أساسها جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية سهلة الإدارة والإدراك والفهم .

أما طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية كما ذكرها ياغي (2003) فتتمثل في:

1. تحليل التنظيم: وهو دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة إلى التدريب داخل التنظيم، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب، ويشمل تحليل التنظيم أيضا على تحليل أهداف المنظمة، وتحليل الخريطة التنظيمية ، وتحليل المناخ التنظيمي، ودراسة المتغيرات المتوقعة في المنظمة ، ويتم ذلك من خلال:
   - توصيف الأعمال والإجراءات والتقسيمات الإدارية.
   - تشخيص الأوضاع التنظيمية، وتحديد مواطن القوة أو الضعف في التنظيم، أو في بعض عناصره الأساسية التي يترتب عليها ارتفاع تكلفة الأداء، أو انخفاض كفاءته.
   - تحديد التعديلات والتغيرات الواجب إدخالها على التنظيم القائم تمكينا من كفاءته.
2. تحليل العمليات : أي دراسة المهمات التي تقوم بها المؤسسة، والمهارات المطلوبة لانجاز هذه المهمات، والمواصفات التي يجب توافرها فيمن يقوم بها، كالمهارات والقدرات، والمؤهلات، والخبرات، وتتطلب الدراسة أيضا إيجاد معايير لقياس الأداء لمعرفة ما إذا كان إنجاز المهمات يسير بالاتجاه الصحيح، وينصب تحليل العمليات على الوظيفة، بصرف النظر عن الشخص الذي يقوم بها، والهدف من ذلك تعريف العاملين لمهماتهم ومسؤولياتهم ووظائفهم بشكل

تفصيلي بما يمكنهم من أداء أعمالهم على نحو سليم، ومن ثم تحديد نوع المعلومات والمهارات التي تلزمهم، كما يساعد تحليل المهمات في الحصول على تصور كامل وشامل عن جوانب القصور في انجاز هذه المهمات، ويستخدم في تحليل العمليات أساليب وطرق متعددة منها :

- الاستبانة
- المقابلة
- الاختبارات
- دراسة التقارير والسجلات
- الملاحظة
- تحليل الدراسات والبحوث العلمية
- قوائم الاحتياجات التدريبية.

3. تحليل الفرد (شاغل الوظيفة): يقصد به قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وتحديد المهارات، والمعارف، والاتجاهات، والأفكار التي تلزمه لأداء الوظيفة.

3/2/1 مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعد مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مشتركة لأنها نتيجة تعاون جهود مبذولة يشترك فيها المتدرب نفسه لمعرفته بتفاصيل عمله، ورئيسه المباشر لمعرفته بطبيعة عمل الأفراد وما يلزمهم من معارف ومهارات لأداء العمل، واستعانة مدير المؤسسة بمستشارين خارجيين لدعم الإدارة العليا للنشاط التدريبي؛ وبذلك تقع مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين كما أشار الطعاني (2013)، ويونس (2006) على كل من:

1. **الأفراد العاملين أنفسهم** والذين يمثلون مصدرا أساسيا في تحديد الاحتياجات التدريبية، لأنهم الأقدر على تحديد احتياجاتهم لمعرفتهم بطبيعة وتفاصيل عملهم وجزئياته من جهة، واحتياجاتهم الذاتية (المعرفية والأدائية) من جهة أخرى .
2. **الرئيس المباشر** الذي يشرف على العمل ولديه اطلاع على طبيعة أداء العاملين وما يحتاجون إليه من مهارات ومعلومات لأداء مهامهم على النحو الأمثل .

3. **القائمين على إدارة التدريب والتأهيل** وهم الأشخاص المسئولون رسميا عن القيام بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية ويكونون على اتصال دائم بالأفراد العاملين ويتقصون المعلومات منهم؛ وبذلك يستطيعون تحديد الاحتياجات التدريبية.
4. **المستشارين الخارجيين:** الذين يشكلون هيئة مستقلة متخصصة في عملية التدريب
5. **الإدارة العليا:** للإدارة العليا دور هام وجوهري في دعم وتأييد التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية وتسهيل مهام المدربين والرئيس المباشر والأفراد والمستشارين للقيام بمهامهم على أكمل وجه.

3/1 التدريب في المكتبات

1/3/1 اهمية التدريب في المكتبات:

يلخص الهمشري (2001) أهمية التدريب في المكتبات في النقاط التالية:

- زيادة قدرتها الإنتاجية، وبالتالي زيادة قدرتها على تحقيق أهدافها الموضوعية، وإكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة ودقة.
- سرعة انجاز الأعمال بطريقة صحيحة ودقيقة.
- تخفيض معدل إصابات العمل نتيجة زيادة قدرة الفرد على التعامل مع المواد والآلات والأجهزة ومصادر المعلومات.
- التخفيف من مستويات الإشراف، فالفرد المدرب جيدا يمكن أن يمارس الرقابة الذاتية على عمله، ولا يحتاج إلى درجة الإشراف التي يحتاجها الفرد غير المدرب.
- زيادة الاستقرار في أعمال المكتبة فالفرد المدرب يضمن الاستمرار والثبات في العمل والإنتاج بكفاءة .
- يساهم التدريب في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية والخارجية، وبذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين العاملين أنفسهم، وبين الإدارة.
- تخفيض نفقات العمل من خلال زيادة مهارات العاملين والتقليل من أخطائه.

2/3/1 مبررات تدريب العاملين في المكتبات

إن مبررات التدريب أثناء الخدمة تنبع من التحديات التي تواجه المكتبات في العصر الحاضر، وتتمثل هذه التحديات كما ذكرها الترتوري وآخرون (2009) في النقاط الآتية:

- **الانفجار المعرفي:**

يجتاح عصرنا الحالي ثورة تتميز بالنمو المتزايد والسريع في المعلومات والمعارف المختلفة في كافة المجالات، حيث أصبحت المعلومات تتدفق وتنتشر للوصول إلى مستفيديها في كل مكان وفى أي وقت يريدونه. ولما كانت المكتبة أحد الأدوات التي تفتح أبواب الطرق السريعة للمعلومات، فإن الاندماج في مجتمع المعلومات يتطلب قدرات عالية، مما يحتم على أخصائي المعلومات أن يبدأ بسرعة في بناء إستراتيجية تمكنه من تطوير نفسه، حيث أن الازدياد في صنع المعرفة التي لم يسبق لها مثيل، جعل الإحاطة بما يستجد من معلومات في ميادين التخصص أمراً يكاد أن يكون مستبعدا إلا من خلال التدريب المستمر، الذي يعد من أهم السبل لمتابعة تلك التطورات. فتكيف أخصائي المكتبة مع المعرفة المتزايدة وسرعة تدفق المعلومات لا يأتي إلا بإتقان طرق الوصول إليها، وتحليلها والاستفادة منها وتقديمها إلى المستفيدين. وهذا يتطلب تدريباً مستمراً.

- **ثورة تكنولوجيا الاتصالات:**

يرتبط بالثورة في مجال المعرفة والمعلومات ثورة مصاحبة لها في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، حيث دعت الحاجة إلى تخزين المعلومات ونقلها؛ لذلك أصبح هناك العديد من الوسائل التي تبث المعلومات في الأجواء المحيطة بالكرة الأرضية؛ كما ظهرت العديد من أجهزة المعلومات التي تعمل على اختزان المعلومات واسترجاعها بكميات هائلة وإنتاجها بكل صورها، ولا شك أن هذه التحولات التكنولوجية ألقت بظلالها وتأثيراتها على المكتبات ومؤسسات المعلومات التي أصبحت مطالبة بأن تتعامل مع انتشار الوسائط المعلوماتية، وان تزود العاملين فيها المهارات والقدرات اللازمة للتعامل مع الوسائط التكنولوجية المتطورة بطريقة سريعة تمكنهم من تقديم خدمات متميزة.

وإن التغيرات المتتالية في مجالات التكنولوجيا والسيطرة على تقنيات البحث عن المعلومة فرضت ضرورة إعادة النظر بجدية في تطوير وتحسين كل عناصر العملية التدريبية. فلم يعد أخصائي المكتبة يقتصر في عمله على التعامل مع الكتاب أو الكلمة المطلوبة، بل أصبح عليه أن يتعامل مع عدد من التكنولوجيات الحديثة التي أصبحت جزءاً من مؤسسات المعلومات العصرية.

- **العولمة:**

تعتبر العولمة شكل من أشكال التحديات الحضارية التي ساعدت على ظهورها التغيرات والتطورات المتلاحقة في مجال المعرفة والتقدم المستمر في العلوم المختلفة،

وبسبب هذه التغيرات المتلاحقة أصبحت الكرة الأرضية قرية كونية صغيرة بدون حواجز مكانية أو زمنية أو لغوية يسهل التبادل والحوار بين أفرادها، ولمواجهة هذه العولمة لا بد من تكوين نوعيات جديدة من الأفراد عالية الكفاءة رفيعة المستوى أكاديمياً ومهنياً وثقافياً، وقادرة على البحث عن المعلومات من مصادرها، وانتقائها، وتحليلها، وإعادة تنظيمها، وهذا يتطلب الاهتمام بالإعداد والتدريب بمختلف مستوياتهما وأشكالهما، كما يتطلب مزيدا من العناية و الارتقاء بهما كماً ونوعاً، حتى نفرز الأفراد القادرين على التعامل مع معطيات العولمة.

3/3/1 أنواع التدريب في المكتبات:

تنقسم أنواع التدريب كما حددها عليان (2009) إلى خمسة أنواع وهي:

1. التدريب التوجيهي: يهدف إلى تعريف الأفراد الجدد بمكانهم في الهيكل التنظيمي للمكتبة، أو مركز المعلومات، ويوضح لهم ظروف العمل وبيئته، وحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم فيه، ويتضمن الاجابة عن جميع الأسئلة التي يطرحها بهذا الخصوص .
2. التدريب أثناء العمل: هو التدريب الذي يحصل عليه الفرد من رؤسائه أو زملائه في العمل ممن لديهم خبرة أكبر، ويهدف الى تزويده بكل جديد من المعلومات والمهارات في العمل الذي يمارسه ، وإرشاده إلى كيفية القيام به بالشكل الصحيح ، ويعتبر هذا النوع من التدريب من افضل انظمة التدريب انتشاراً وفاعلية في المكتبات ومراكز المعلومات لأنه يضع المتدرب بالجو الفعلي للعمل.
3. اعادة التدريب: يمكن الفرد من تولي وظيفة جديدة، أو القيام بمسؤوليات وأعباء جديدة، وهو يشمل على معلومات لازمة للعمل في تخصص جديد أو وظيفة جديدة أو في إحدى المجالات الجديدة لتخصص قديم.
4. التدريب القيادي: هو التدريب الذي يهتم بتطوير القدرات والمهارات الإدارية لدى المديرين والرؤساء في جميع المستويات الإدارية (الإدارة العليا، والوسطى، والدنيا) في المكتبة أو مركز المعلومات ،ويشرف على هذا التدريب خبراء واختصاصيون من داخل المؤسسة الأم التي تتبعها المكتبة أو من خارجها بوساطة مكاتب استشارية متخصصه
5. التدريب الخارجي: ويشمل البرامج، والندوات وورشات العمل، واللقاءات، والمؤتمرات المهنية، والأنشطة التطوعية، والقراءة الموجهة.

4/1 المكتبات العامة

1/4/1 مفهومها:

تعتبر المكتبات العامة نوافذ الشعوب على العلم والثقافة والفكر، ومن المأثور القول المعروف "إذا أردت أن تعرف ما بعقل أمة فانظر في مكتباتها" .

وتعرف الموسوعة العالمية لعلوم المكتبات والمعلومات (1997) international encyclopedia of library and information science، المكتبة العامة بأنها المكتبة التي تعتمد على التمويل العام من اجل المنفعة العامة والاستخدام العام، ولذلك فإنها تقوم بجمع المعلومات والمعرفة والإنتاج الفكري الذي يفرزه العقل البشرى وحفظه وتنظيمه واسترجاعه وبثه وتوصيله.

ويعرفها إبراهيم (2012) بأنها: المكتبة التي تعتبر أداة للتعلم الذاتي و التي تقدم خدماتها بالمجان لجميع فئات المستفيدين من الشعب، ولجميع الأعمار رجالا ونساء، ولجميع المستويات الثقافية، وبها مصادر معلومات في مختلف المجالات الأدبية والعلمية والفنية.

كما عرفها عليان (2002): بأنها المكتبة التي تقدم خدماتها بالمجان لجميع فئات الشعب دون تمييز بسبب الجنس أو الدين أو غير ذلك، ولجميع الأعمار دون استثناء، وهي تقدم خدماتها لجميع المستويات الثقافية، وتحصل على مطبوعاتها والمواد المكتبية في مختلف المجالات الأدبية والعلمية والفنية وغيرها، في حين عرفها الهوش(2000) بأنها "مؤسسة عامة تدعم من المال العام، وتتاح مجموعاتها وخدماتها لجميع المواطنين دون تمييز".

ويرى كل من عباس وزكي (2002) أنها: مؤسسات ثقافية تعليمية وتثقيفية تنشئها الدولة وتمولها من الميزانية العامة لها، وتعمل على حفظ التراث الثقافي الإنساني والفكري ليكون في خدمة القراء والمواطنين من كافة الطبقات الاجتماعية والمهنية على اختلاف مؤهلاتهم العلمية وعلى اختلاف أعمارهم، في حين عرفها المالكي وعليوي (2007)، بأنها: "مؤسسة ثقافية شعبية ديمقراطية تقوم بإنشائها الدولة أو السلطات المحلية وتزودها بمختلف أنواع مصادر المعلومات التي تعين على كسب المعرفة والتثقيف الذاتي الحر، والإحاطة بالمعلومات الجارية المتعلقة بالمجتمع وما يجري في العالم من أحداث وتطورات، وتقديم ذلك كله للمواطنين دون مقابل بغض النظر عن الجنس أو اللون أو الدين والمعتقدات أو السن، أو النوع،أو المستوى المهني والعلمي".

مما سبق يمكن تعريف المكتبات العامة بأنها مؤسسات اجتماعية، وثقافية، وتعليمية، وفكرية، وسياسية، يتم إنشاؤها وإدارتها من قبل الدولة في الغالب، أو من قبل أشخاص، أو

مؤسسات دون مقابل مادي، وتقدم خدماتها للمستفيدين على اختلاف أجناسهم وأعمارهم وثقافتهم ومستوياتهم الاجتماعية والعلمية والمهنية دون تفرقة، وهذا يعني ان مفهوم المكتبات العامة يتضمن وجود أربعة عناصر أساسية كما يشير عبد الهادي وجمعة (2001):

- المكتبة العامة تقدم خدماتها لجميع فئات المجتمع دون تمييز بسبب الجنس أو الدين أو اللون أو غير ذلك، وهي تقدم خدماتها لجميع الأعمار: الأطفال والشباب والكبار والشيوخ، وأيضا لجميع المستويات الثقافية والتعليمية.
- المكتبة العامة تقدم خدماتها بالمجان للمستفيدين بصرف النظر عن المخصصات المالية المساندة لها ومصادرها سواء كانت عامة أو خاصة.
- المكتبة العامة ترتبط بالبيئة التي توجد بها سواء كانت محافظة أو مدينة بأكملها أو أحد أحيائها أو قرية، ويقتضي هذا اقتناء أوعية المعلومات بكافة أشكالها في مختلف فروع المعرفة البشرية مع الاهتمام باحتياجات البيئة التي توجد بها المكتبة سواء كانت بيئة زراعية أو صناعية.
- المكتبة العامة هي المكان الذي يرتاده الفرد دون إجبار أو دون أكراه وإنما من تلقاء نفسه.

2/4/1 أهمية المكتبات العامة:

تكمن أهمية المكتبات العامة في كونها من أكثر أنماط مرافق المعلومات انتشارا في المجتمعات على اختلافها، كما أنها تقوم بمهام التثقيف والإعلام والترويح لجميع أفراد المجتمع بلا استثناء، وبغض النظر عن أية اعتبارات تتعلق باللون أو الدين أو الجنس أو المستوى العلمي أو الثقافي أو غيرها من الاعتبارات الأخرى؛ ومن هنا اكتسبت المكتبات العامة لقب "جامعة الشعب"، فهي توفر فرصا أساسية للتعلم مدى الحياة، وصنع قرار المستقبل، والتطور الثقافي للأفراد والجماعات في المجتمع (فراج،2008).

ويشير قسمي (2012) إلى أهمية المكتبات العامة كمنارات فكريه ترحب بجميع أفراد الشعب دون تفرقه و تقدم لهم خدمه مجانية و توسع مداركهم ومعلوماتهم، وتقوم المكتبة العامة بدور مهم يتمثل في خدمة المجتمع وتنميته و المساهمة في بناء المواطن الصالح.

أما الهلالي (2006) فيرى أن: "المكتبة العامة كانت بالماضي جامعة للشعب، تهــب العلم – أغــلى قيمة في الوجود بعد النبوة – حرا لمن يقصدها) هذا ما قالوه منذ عقود، في القرن الماضي، أما اليوم فالمكتبة العامة تقطع الطريق بطوله لتقدم العلم مجسدا

من خلال ما تقدمه من بيانات، ومعلومات، ومعارف، وهذه وتلك غـير الحكمة، والنور، ومن خلال شبكات المعلومات، والأنظمة الآلية المتكاملة والمتطورة، تقدم وبالتنسيق والتعاون مع غيرها من مؤسسات المعلومات، الخدمات والسلع المعلوماتية يوميا وعلى مدار الساعة، ولقد كانت المكتبات العامة، وما زالت على امتداد الزمان والمكان، ترجمة صادقة وتجسيدا للعطاء العلمي المتمثـل في المعرفة بشقيها: الإنساني والعلمي، النقلي والعقلي، الديني والدنيوي، وتقدم العلم للجميع دون أي مقابل مادي، وبصرف النظر عن أي فوارق : كالدين، أو الجنس، أو اللون، أو السن (العمر)، أو الطبقة الاجتماعـية أو غـيـر ذلك".

3/4/1 أهداف المكتبات العامة:

يمكن تصنيف أهداف المكتبات العامة كما أوردها همشري (2008) والترتوري (2009) وقسمي (2012) إلى الأنواع الآتية:

- **أهداف تعليمية:** فالمكتبات العامة تعتبر إحدى المؤسسات الداعمة للنظم التربوية وبخاصة المدارس في المناطق التي توجد في فيها، وبرامج تعليم الكبار ومحو الأمية، وتشجيع التعلم الذاتي المستمر.
- **أهداف ثقافية:** فالمكتبة العامة تسهم بشكل أساسي في رفع المستوى الثقافي لأفراد المجتمع بشكل مستمر ودون مقابل مادي.
- **أهداف تنموية:** فالمكتبة العامة من خلال تشجيع أفراد المجتمع على ارتيادها والإفادة منها تسهم في رفع مستواهم العلمي والثقافي والفني والسياسي، مما يجعلهم أكثر فاعلية في المجتمع.
- **أهداف اجتماعية:** فالمكتبة العامة تسعى إلى دعم العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع المحلي عن طريق إيجاد فرص اللقاء والنقاش التي تتيحها أنشطتها المختلفة مثل عقد الندوات وعرض المسرحيات والأفلام الموجهة وإقامة معارض الكتب، وغيرها، وكما تسعى من خلال ما توفره من مصادر معلوماتية إلى حل بعض المشكلات الاجتماعية والصحية كالأمية والمرض، وتسعى كمؤسسة اجتماعية إلى دعم المدرسة الرسمية، والى التماسك الاجتماعي والعمل التعاوني، ومن المعلوم إن توافر المكتبات العامة يعد أحد معايير تقدم المجتمعات وازدهارها.
- **أهداف مهنية واقتصادية:** فالمكتبات العامة تسعى من خلال ما توفره من مصادر معلومات إلى الارتقاء بمستوى الوظيفة أو المهنة والإنتاجية لدى أفراد المجتمع

على اختلاف وظائفهم ومهنهم، والى المساهمة في إنجاح خطط التنمية المحلية و القومية الشاملة.

- **أهداف ترويحية (ترفيهية):** وهـذا حـق للجـمـيـع من خلال البرامج والأنشطة الموجهة، والتي ترمى إلى تشجيع الاستثمار الواعي والإيجابي لأوقات الـفـراغ بما يعـود بالنـفـع عـلى الأفـراد والجماعات وبخاصة الأطفال، وتطوير هواياتهم. وكما توفر المكتبات العامة إمكانية الاستماع إلى الموسيقى في جو هادئ ومريح، ومتابعة الأفلام الهادفة، وإمكانية الاستمتاع بالبحث في الانترنت، وغيرها من الأنشطة الترويحية.

ويضيف الهلالي(2006)، أهدافا أخرى منها:

- **الإعـلام:** من خلال إمـداد الأفراد والجماعات بالبيانات والمعلومات الدقيقـة، والجارية، وللتوعـية بما يجرى على المستويات المحـلية والإقـليمية والعالمية والتأكيد على أن المعلومات للجميع، وأنها للبث والإعلام، والإذاعة والنشر، وأنه لا فائدة ترجى من المعلومات الحـبـيـسـة، حـبـيـسـة الأوعـية والرفـوف.
- **الحفاظ عـلى الـتـراث الوطني:** وتشاطر المكتبات العامة بشبكاتها وأنظمتها المكتبة الوطنية في مجال الحفاظ على التراث الوطني والتعريف به، والحـث عـلى دراسـتـه والإفادة منه.

4/4/1 أنواع المكتبات العامة:

تتعدد أنواع وأشكال المكتبات العامة وقد أشار كل من زاش (1989) وعبد الهادي وجمعة (2001) وعليان (2002) إلى أهم هذه الأنواع:

- **مكتبات البلديات:** إذ تقوم بإنشائها والإشراف عليها البلديات والسلطات المحلية في الدولة.
- **المكتبات العامة التابعة للمؤسسات الخاصة،** كمكتبة عبد الحميد شومان العامة في الأردن.
- **مكتبات المساجد ودور العبادة:** وهي التي تشرف عليها المؤسسات الدينية ودور العبادة في الدولة.
- **مكتبات الأطفال:** وهي المكتبات التي تقدم خدماتها للأطفال من قبل سن المدرسة حتى سن 16/15 سنة

- **مكتبات مراكز الشباب والنوادي:** وهي المكتبات التي تقدم خدماتها لمجتمع الشباب في منطقة معينة.
- **المكتبات المتنقلة:** وهي المكتبات التي تعتمد على وسائل نقل أبرزها السيارات والكرفانات لإيصال الخدمة المكتبية العامة للمناطق النائية ، وهي خدمة متحركة تقدم داخل المدينة أو ضواحيها أو المناطق الريفية أو المناطق النائية .
- ويضيف عباس وزكي (2002)نوعا آخر من المكتبات وهو: **مكتبات الحدائق:** التي تقام في الحدائق العامة من اجل غرس عادة القراءة وتشجيعها.

5/4/1 المكتبات العامة في الأردن :

لما للمكتبات من دور هام في تثقيف وتعليم الأجيال ورفع راية العلم والعلماء فقد تم إنشاء أول مكتبة عامة في الأردن عام 1957م في مدينة اربد، وتلتها دائرة المكتبات العامة بعمان التابعة لأمانة عمان الكبرى في عام 1960م، وكان هدفها تنمية الحركة المكتبية وتقديم خدماتها لمواطني وزائري مدينة عمان، وتم لاحقا إنشاء مكتبة في كل بلدية في جميع محافظات الأردن، كما أنشئت مكتبات عامة تابعة لمؤسسات خاصة في الأردن كمكتبة عبد الحميد شومان العامة في مدينة عمان التي باشرت عملها في عام 1986م، والتي عملت على دعم إنشاء وتطوير المكتبات في عدد من محافظات الأردن بالتعاون مع بلدياتها، وتدريب الموظفين في مكتبات البلديات(زاش، 1989و مكتبة عبد الحميد شومان).

وفيما يلي عرض مفصل لهذين النموذجين الرائدين للمكتبات العامة في الاردن:

- **مكتبة أمانة عمان الكبرى**

تأسست مكتبة أمانة عمان الكبرى عام 1960 في وسط البلد، شارع الهاشمي، بجانب المدرج الروماني لتكون أول مكتبة تؤسس في عمان؛ حيث كانت المكان الوحيد الذي يرتاده المثقفون وطلبة العلم، وكانت تقدم خدماتها لكل من يطلبها، وتطورت خدمات المكتبة مع التوسع والنمو الكبيرين في مدينة عمان العاصمة بحيث زاد عدد مكتباتها على 72 مكتبة للكبار و38 مركزا لتكنولوجيا المعلومات موزعة في مختلف أحياء العاصمة، وتنوعت هذه الفروع لتشمل فروعا خاصة بالأطفال، ومع ظهور تكنولوجيا المعلومات وانتشارها عملت دائرة المكتبات العامة في الأمانة على الإفادة من هذه التكنولوجيا؛ حيث تم تأسيس مكتبة ومركز الحسين لتكنولوجيا المعلومات في منطقة القويسمة عام 1988 وشهدت الفترة منذ عام 2000 توسعا كبيرا في فروع المكتبة على نحو عام والفروع الخاصة بالأطفال وتكنولوجيا المعلومات؛ حيث وصل عدد المكتبات خلال هذه الفترة إلى ما يزيد على 40

فرعا فيما بلغت مقتنياتها من الكتب نصف مليون كتاب ، و300 دورية محلية وعربية وعالمية.ويبلغ عدد روادها 1500قارئ يوميا، فيما يبلغ عدد المشتركين فيها خمسين ألف مشترك، كما تعنى بعقد دورات مجانية بالحاسوب والانترنت (الغدير وجودة وحداد، 2011).

ويشير الحنيطي (2010) إلى أن دائرة المكتبات والمعلومات في أمانة عمان بدأت العمل على حوسبة عملياتها وخدماتها في خطوة جريئة وإيجابية تجاه نشر الوعي بتكنولوجيا المعلومات، وقد بوشر بمشروع الحوسبة باختيار نظام **MINISIS** منذ عام 2000 واستمر حتى عام 2003 كإدخالات لجميع الكتب الموجودة على الرفوف، ومن ثم بدأ استخدام النظام في عمليات الفهرسة والتصنيف والإعارة.

واهتمت دائرة المكتبات بتنمية الموارد البشرية المهنية وذلك عن طريق تقديم الخبرة والمشورة الفنية لتنظيم العديد من المكتبات التابعة للمؤسسات العامة والخاصة، إضافة إلى عقد الدورات التدريبية والتأهيلية، حيث بلغ عدد المتدربين في الدائرة حتى نهاية عام 2009 ما مجموعه (1091) متدربا ومتدربة. (الموقع الالكتروني لمكتبة أمانة عمان)

(http://www.ammancity.gov.jo/ar/gam/deptinfo.asp?dept_id=14

- **مكتبة عبد الحميد شومان العامة:**

تأسست مكتبة عبد الحميد شومان العامة انسجاماً مع أهداف مؤسسة عبد الحميد شومان المتمثلة بدعم البحث العلمي، وإنشاء مكتبة عصرية تضم مختلف أشكال مصادر المعلومات في مختلف فروع المعرفة لتوفير هذه المصادر للجمهور والباحثين، وذلك إيماناً من المؤسسة بأهمية الدور الذي تقوم به المكتبات في حياة الأمم والشعوب، وقد افتتحت المكتبة رسمياً في 1986/1/8. وإيماناً من المؤسسة بأهمية استخدام التكنولوجيا فقد جرى حوسبة أعمال المكتبة منذ نشأتها لتكون في طليعة المكتبات المحوسبة في الأردن، وانتهجت أسلوب التكشيف والتحليل الموضوعي في معالجتها لمقتنياتها من المواد المكتبية، معتمدة في ذلك على نظام تصنيف عالمي هو نظام تصنيف ديوي العشري وقواعد الفهرسة الأنجلو أمريكية والمكنز الموسع.

ولمواكبة التطور في صناعة المعلومات اشتركت المكتبة في العديد من قواعد البيانات في مختلف فروع المعرفة، علاوة على اقتنائها لمجموعة لا بأس بها من الأقراص المتراصة وأشرطة الفيديو والكاسيت، إضافة لإتاحتها خدمات البحث عبر الإنترنت لروادها مجاناً. وتتيح المكتبة اشتراكاً فردياً أو عائلياً للأردنيين أو المقيمين في الأردن من عرب

وأجانب، وتتيح كذلك اشتراكاً للمؤسسات الأردنية أو العاملة في الأردن، وجميع الاشتراكات بمختلف أنواعها غير محددة المدة وتتم مقابل رسم تأمين رمزي يتم إعادته للمشترك عند إلغاء اشتراكه، وبذلك يعد الاشتراك مجانياً.

وانسجاماً مع إيمان المؤسسة بأهمية التعاون والتبادل بين المكتبات فقد أقامت المكتبة علاقات تبادل مع العديد من المكتبات والمراكز العلمية والثقافية على المستويات الوطنية والقومية والدولية كافة، كما تقوم بإهداء مجموعات من الكتب للمكتبات الناشئة في مختلف أرجاء المملكة، وتنظم دورات تدريبية متنوعة على الأعمال المكتبية للأفراد والمؤسسات.

ولعل من أهم المنجزات على هذا الصعيد دعم إنشاء وتطوير المكتبات في عدد من محافظات الأردن بالتعاون مع بلدياتها، وكذلك دعم المكتبات في فلسطين بالتعاون مع بلديات المدن الرئيسة فيها. إضافة الى تسيير مكتبة متنقلة إلى مختلف مناطق المملكة بالتعاون مع مركز هيا الثقافي، ونظراً للمركز الذي تحظى به المكتبة فقد تم اعتمادها في بداية عام 2002 من قبل صندوق النقد الدولي كمكتبة ايداعية لمنشورات الصندوق الورقية، تلاها في نهاية العام نفسه اعتمادها كمكتبة ايداعية لقواعد البيانات الإلكترونية التي يصدرها الصندوق.

وبدأت المكتبة حوسبة عملياتها وخدماتها منذ إنشائها عام 1986 واعتمدت في البداية على الحواسيب الشخصية حيث تم استخدام Dbase III، ثم بدأت بعد ذلك باستخدام نظام مينيزيس المعروف بخصائصه التي تلائم وتلبي الحاجات الأساسية للمكتبة العامة العربية. وقد قامت المكتبة بحوسبة جميع عملياتها وخدماتها الفنية والعامة، بدءا بعمليات التزويد مرورا بالفهرسة والتكشيف وضبط الدوريات وانتهاءً بخدمات الإعارة وإعداد التقارير والإحصاءات والبحث والاسترجاع.

وقد تم استخدام النظام في بناء مجموعة من قواعد البيانات الببليوغرافية وغيرها ومنها: قواعد مقتنيات المكتبية، قاعدة المقالات التي يتم تكشيفها من الدوريات التي تصل إلى المكتبة، قاعدة الدوريات، قاعدتا بيانات القوائم الموحدة للدوريات العربية والأجنبية في الأردن، قاعدة بيانات المكتبات الفرعية المدعومة في محافظات المملكة. (الموقع الالكتروني لمكتبة عبد الحميد شومان العامة) http://www.shoman.org)

- **مكتبات البلديات: مكتبة بلدية السلط نموذجا:**

تأسست مكتبة بلدية السلط عام 1965 في مدينة السلط، وتعتبر منارة علم يستقي منها المجتمع العلم والثقافة والمعرفة ، وتفتح المكتبة أبوابها يوميا من الساعة الثامنة صباحاً حتى الساعة السادسة مساءاً عدا يوم الجمعة.

ويعمل بالمكتبة كادر من الموظفين المناسبين لتقديم الخدمة الأفضل لروادها حيث بلغ عددهم 10 موظفين، ووضعت لها التعليمات الإدارية، وتم إنشاء الأقسام الضرورية ورصدت المخصصات المالية اللازمة لذلك، وتبلغ مساحتها 200م ويعمل الآن على زيادة مساحتها وتقدر مقتنياتها بنحو 18000 كتاب ودورية وصحف يومية، وتتبع في تصنيفها حسب نظام ديوي العشري .

ويتبع لها عدد من المكتبات الفرعية الصغيرة والتي تحتاج إلى الاهتمام لتطويرها وتوسعتها، وهي : مكتبة الأطفال في نفس مبنى البلدية ومكتبة أطفال في وسط المدينة ومكتبة عامة في منطقة زي، ومكتبة عامة في منطقة علان بجانب كلية الأميرة رحمة.(مقابلة مع مدير مكتبة بلدية السلط الكبرى)

5/1 تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ودورها في التدريب

بدأت المكتبات في الخمسينات من هذا القرن باستخدام الأساليب المحوسبة لإدارة المعلومات، وقد كان ذلك باستخدام البطاقات المثقبة وأدوات الفرز والتجميع والحساب بالآلة لتحليل رؤوس الموضوعات وتكرار عناوين المجلات وتطوير قوائم المصطلحات من أجل التكشيف، ونتج عن مثل هذه المحاولات كشافات متخصصة كالكشاف الطبي (Index Medicus) وكشاف العلوم التربوية لدى (ERIC)والمستخلصات الكيميائية (Chemical Abstracts).) وفي الفترة ما بين (1960- 1970م) جرى الانتقال من إدارة المجموعات المكتبية على أساس الحصر والرصد الجامد إلى خدمات المعلومات الديناميكية والمتحركة، من خلال نظم الاتصالات وتبادل المعلومات، ومن هنا بدأ الاستخدام الفعلي للحواسيب المركزية القادرة على خدمة عدد من المكتبات على أساس مشاركة الوقت (الترتوري والرقب والناصر، 2009)

وفي السبعينات بدأت تكنولوجيا الحاسوب توفر خدمات الضبط الببليوغرافي، عن طريق استخدام قواعد بيانات مركزية يساهم عدد من المكتبات في إثرائها، مما مكّن من إيجاد فهارس مركزية وخدمات الفهرسة المركزية بين المكتبات. ومكنت هذه الفهارس من الخروج من مأزق الكتب غير المفهرسة في المكتبات، وساعدت على الوصول إلى المجموعات المكتبية بشكل أسرع، وساهمت في جعل الإعارة المتبادلة جزءاً لا يتجزأ من

خدمات المكتبات، وجعلت من الإعارة والحجز وضبط الدوريات إجراءات أقل تعقيداً وأكثر نفعاً في المكتبة، وفي الثمانينات دخل مفهوم المكتبة الموزعة أو غير المركزية، والمكتبة من غير جدران، والمكتبة الإلكترونية، فأصبح بالإمكان استخدام المكتبة بدون الحضور إلى مبنى المكتبة، وذلك عن طريق الحاسوب والمودم والهاتف، وأصبح الفهرس المقروء آلياً السمة الغالبة في المكتبات، وبدأ تدريجياً اختفاء الفهرس الورقي أو البطاقي، حيث قل استخدامه المستفيدين من المكتبات، وزاد اعتماد الرواد على الأنظمة المحوسبة للبحث عن المعلومات، ومرت السنوات خلال الثمانينات حيث كان نوعا الفهارس (الآلي والورقي) متوافرين جنباً إلى جنب، وبدأ الفهرس غير المقروء آلياً يخسر لصالح الوصول إلى المعلومات والفهارس عن بُعد، وبدون الاضطرار للوقوف أمام صناديق الفهرسة أو حتى الحضور للمكتبة، وأصبح بالإمكان البحث في أكثر من فهرس مكتبة في نفس الوقت (الشربجي، 2000)

من هنا ظهرت ثلاثة نماذج من تطبيق أو دخول تكنولوجيا المعلومات للمكتبة، وهي:

النموذج الأول: بدأت الأساليب المحوسبة تحل محل الإجراءات اليدوية لإتمام أعمال مكتبية بشكل أكثر كفاءة وسرعة ودقة، وكانت الإجراءات في العديد من الحالات تتم آلياً ويدوياً في نفس الوقت.

النموذج الثاني: استفادت المكتبات من الحوسبة لإنجاز أعمال لم يكن من الممكن إتمامها بشكل يدوي. ويشمل ذلك: إنتاج الكشافات التراكمية والمعقدة، والتكشيف الآلي، ونشر الفهارس بشكل دوري ومحدث بشكل منتظم. وبدأ كذلك تطوير نظم المعلومات المتكاملة التي تعتمد على إجراء السلسلة التوثيقية آلياً ومن غير تكرار لإدخال البيانات عند كل إجراء، بدءاً باختيار المواد وانتهاء بإعارتها ومروراً بالشراء (التزويد) والتكشيف والفهرسة والتصنيف .

النموذج الثالث: تشكل هذه المرحلة مرحلة التحول الكامل؛ حيث قامت التكنولوجيا بتغيير الطريقة التي يتم فيها العمل، بل وتغيرت فيها طريقة البحث عن المعلومات كلياً، فمثلاً أصبح بالإمكان استخدام المكتبة من البيت أو المكتب أو غرفة الدرس، وأصبح بإمكان الباحث تغيير إستراتيجية البحث ومعالجة المعلومات أثناء إجراء البحث، وأصبح بالإمكان توصيل الوثائق إلكترونياً للمستفيد إلى المكان الذي يقرره (الترتوري والرقب والناصر، 2009).

ثانيا: الدراسات السابقة:

لوحظ من خلال استعراض الانتاج الفكري المنشور حول تدريب العاملين في المكتبات العامة وتقدير احتياجاتهم التدريبية ان الدراسات التي اهتمت بتقدير احتياجات العاملين في المكتبات العامة قليلة جدا، وان هناك عددا لا بأس به من الدراسات التي اهتمت بالبحث في تقدير احتياجات العاملين في الأنواع الأخرى من المكتبات كالجامعية والمدرسية؛ وبناء عليه فقد جرى تصنيف الدراسات السابقة إلى قسمين رئيسين هما: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في المكتبات العامة وتقدير احتياجاتهم التدريبية، والدراسات التي تناولت تدريب العاملين في الأنواع الأخرى من المكتبات.

أولا: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في المكتبات العامة:

أ- الدراسات العربية

قامت عبدالله (2002) بإجراء دراسة حول الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال العامة في مصر، وتكونت عينة الدراسة من مكتبات الأطفال العامة في مصر حيث بينت نتائج الدراسة أن هناك فجوة بين برامج التدريب المقدمة للعاملين في مكتبات الأطفال العامة وبين احتياجاتهم الفعلية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة عالية مما يعنى عدم تقدير الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الاختصاصيين تقديرا دقيقا و بالتالي فقدان العملية التدريبية أول مرحلة من مراحلها.

وهدفت دراسة إبراهيم (2006) إلى تعرف الطرق التقليدية في تقدير الاحتياجات التدريبية في المكتبات العامة المصرية، وتم استخدام المنهج المسحي في حصر الطرق التقليدية المستخدمة في تقدير الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأمناء المكتبات العامة المصرية، وتم استخدام المنهج المقارن في مقارنة الطرق التقليدية بالطرق الحديثة من حيث المفهوم والاستخدام وإمكانية التطبيق، وتكونت عينة الدراسة من 1118 فردا من المدراء والموظفين يعملون في (207) من المكتبات العامة المصرية، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وضوح الأهداف التدريبية لدى المديرين، وأن ميزانية التدريب لا توثر في تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء المكتبات، وأكدت النتائج على أهمية استخدام الطرق الحديثة بالتدريب، وأوصت الدراسة بزيادة التدريب عبر الإنترنت، وأن يكون للمكتبة دوراً فعالاً في العملية التدريبية سواء في تقدير الاحتياجات التدريبية أو تخطيط التدريب، والتنفيذ و التقييم، والمتابعة، وقياس أثره.

وقام أحمد (2006) بدراسة حول تطوير وتدريب الموارد البشرية في المكتبات العامة المصرية، وتكونت عينة الدراسة من (435 موظفاً) موزعين على (110) مكتبة عامة تتبع سبع هيئات مصرية، وبينت النتائج إن المكتبات العامة المصرية تقليدية في الإدارة والخدمات، حيث لا تستخدم (98%) منها أية أنظمة آلية تكنولوجية، ويشكل العاملون الذين يعملون بمكتبات تهتم بإعداد برامج تدريبية لهم، ما نسبته (42.1%) من عينة الدراسة، كما لم يشارك ثلثا هؤلاء في هذه البرامج لعدم اقتناعهم بجدواها، وعدم تقديم أية حوافز للمشاركين بها، كما يقدمها أساتذة غير متخصصين في المكتبات، ومن أبرز توصياتها إعادة النظر في طريقة تعيين العاملين بالمكتبات، وجعلها موافقة لاحتياجات المكتبات وتوفير القدر المناسب من العناصر المؤهلة.

كما أجرت الجعيد (2013) دراسة حول الاحتياجات التدريبية لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات في منطقة مكة المكرمة، وتكون مجتمع الدراسة من (53) آميناً وأمينة مكتبة، وتم استخدام المنهج المسحي والاستبانه لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الاحتياجات التدريبية المتعلق بتقنية المعلومات لأمناء وأمينات المكتبات كان عالياً، ومن أبرز توصيات الدراسة بناء برنامج تدريبي لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين من ذوي الإعاقات بمنطقة مكة المكرمة.

وأجرى يوسف (2014) دراسة هدفت الى التعرف على الكفايات الاساسية اللازمة لاستخدام الإنترنت من قبل العاملين في المكتبات العامة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات العامة في محافظة الزرقاء، وعددهم 85 موظفا وموظفة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونه 29 كفاية، وتم توزيعها على جميع موظفي المكتبات العامة في محافظة الزرقاء. واظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة أهمية هذه الفقرات، وبين درجة امتلاكهم لها ومستوى أدائها، وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية للعاملين في هذه المكتبات العامة في مجال تطبيقات الانترنت في مكتباتهم.

ب- الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة فيلاسكويز(2007) Velasquez إلى تعرف تأثير التكنولوجيا على التغيير التنظيمي في المكتبات العامة في شمال ووسط الولايات المتحدة الأمريكية، وكيف تغيرت ثقافة وأداء العاملين بالمكتبات العامة منذ استخدام أجهزة الحاسوب في المكتبات

المقصودة، وتمً التعرف على التغييرات اللازم إحداثها للتعامل مع هذه التكنولوجيا، وكيف غيرت أجهزة الحاسوب المتاحة للاستخدام الجماعي طريقة تنظيم المكتبات، وقد تكونت عينة الدراسة من (14) مكتبة، وأجرى الباحث مقابلات فردية وجماعية مع مدراء وموظفي المكتبات العامة، وأظهرت نتائج الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات ساهم في تغيير بعض الوظائف في المكتبات كالإعارة والمراجع العامة، وأن التمويل ضروري لتطوير البرمجيات وأجهزة الحاسوب التي تتطلبها التكنولوجيا، وذلك من وجهة نظر المدراء، وإعداد برامج تدريبية للعاملين في المكتبات تواكب هذه التغيرات.

كما أجرت دالستون (Dalston (2009 دراسة تجريبية هدفت إلى تقييم التدريب الالكتروني لموظفي المكتبات العامة في أمريكا الجنوبية، وتكونت عينة الدراسة من (194) موظفا من أمناء المكتبات العامة، وتم تدريبهم ضمن أربع مستويات، وهي: التدريب الإلكتروني، والتدخلات التعليمية، والآثار القصيرة الأجل والطويلة الأجل على الكفاءة الذاتية، والأداء في مكان العمل، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي بتصميم الاختبار القبلي والبعدي، وأدوات تقييميه لقياس معرفة محتوى البرنامج التدريبي، والكفاءة الذاتية في جميع المراحل الثلاث (الاختبار القبلي، والبعدي، والبعدي المؤجل) وتقييم التطبيق في مكان التدريب لمدة 3 أشهر متتابعة، وأظهرت النتائج أهمية تطبيق نظرية التقييم على بيئة التعلم عبر الإنترنت، وفاعلية ممارسات التدريب الالكتروني عبر الإنترنت والمنهج التقييمي والتقني في تطوير أداء العاملين في المكتبات العامة .

وقام ماير (Meyer (2009 بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمكتبات العامة في جنوب أفريقيا، وتكونت الدراسة من جزئين هدف الأول إلى الكشف عن معرفة العاملين في المكتبات العامة بتقديم الخدمات المكتبية، وتحديد حاجاتهم إلى برنامج تعليمي رسمي لتطوير ادائهم ، وكيف إن مواد هذه الدراسة الحالية يمكن تبنيها لتطوير برنامج تعليمي رسمي مناسب للعاملين في المكتبات العامة في الريف، وتم جمع المعلومات بواسطة استبانة موجه إلى موظفي الإشراف العاملين في مكتبات المقاطعات والبلديات في جنوب أفريقيا، ومن خلال مقابلات مع المشرفين، والاستعانة بالوثائق الداخلية المتعلقة بالتوصيف الوظيفي وبالتشريعات والأنظمة والقوانين، وكشفت النتائج عن وجود حاجة ماسة لتدريب العاملين في المكتبات العامة سواء أكان هذا التدريب رسميا أم غير رسمي.

وأما الجزء الثاني من دراسة ماير (Meyer (2010 فقد هدف إلى تعرف أنواع الواجبات التي يؤديها العاملون في المكتبات العامة، والمهارات المطلوبة منهم، والمعايير

والتوقعات ضمن بيئة العمل نفسه، وتم جمع البيانات بواسطة استبانه موجه لموظفي الإشراف ولدراسة دقيقة للوصف الوظيفي، ومن ثم مقارنتها مع نتائج المسح للتأكد من مصداقية ما تم التوصل إلي أن الموظفين من أعضاء فريق الإشراف الذين اعتادوا تقديم التدريب أثناء الخدمة للعاملين في المكتبات العامة يواجهون مشاكل متزايدة مع العاملين الجدد بالعمل، وبينت نتائج الدراسة أفضلية البرامج التعليمية سواء الرسمية أو غير الرسمية ذات المضامين المهنية القوية، وبحاجة إلى علاقة قوية بين العاملين والمعلمين لتحديد لوجستيات عمل على شكل شريط انجاز ذو مكون عملي، وحاولت الدراسة تقديم لمحة عن خبرات وحاجات ورغبات موظفي الإشراف على شكل تدريب أثناء العمل للعاملين في المكتبات العامة والمكتبات الأخرى ذات العلاقة في جنوب أفريقيا، وأظهرت نتائج الدراسة تحديد أنواع الواجبات المنوطة بالعاملين في المكتبات العامة، والوصف الوظيفي للعمل، وأوصت الدراسة ببناء شراكة بين العاملين في المكتبات والمعلومات لإعداد وتصميم برنامج عمل تعليمي و تدريبي لتنمية العاملين في المكتبات العامة مهنياً بالاتفاق مع معاهد التعليم والتدريب.

أما دراسة ديتريل وبيكر Dieterle, & Becker (2011) فقد هدفت إلى إنشاء مجموعة دورات تدريبية لموظفي المكتبات العامة لتقديم الخدمات والمعلومات الصحية للمسنين ومقدمي الرعاية لهم في المكتبات العامة، ومكتبات المستشفيات والمكتبات الأكاديمية في أمريكا، وتكونت عينة الدراسة من(52) مكتبة عامة في ولاية ويسكونسن، وأظهرت النتائج كيفية طرق التعاون بين المكتبة العامة والأكاديمية والخاصة في تقديم الخبرة المهنية المجتمعة على توفير حقيبة أدوات تدريبية تتضمن سلسلة من ورش العمل والنشرات والبرامج التعليمية، وتوفرها لجميع موظفي المكتبة العامة عبر الإنترنت، ومن أبرز توصياتها عمل المشاريع التعاونية لتوفير الخبرات التعليمية حول موارد المعلومات الصحية، وكيفية تقديمها من قبل موظفي المكتبات العامة.

وقام هورنج جي Horng-Ji (2011) بدراسة هدفت إلى الكشف عن الوضع الراهن لبرامج الثقافة المعلوماتية في المكتبات العامة الكندية، وتحديد الاستراتيجيات والأساليب المستخدمة من قبل هذه المكتبات في تحسين مهارات موظفيها وروادها، وقد استخدمت الدراسة أسلوب تحليل الوثائق، والملاحظات والمقابلات الجماعية المركزة مع ستة من موظفي المكتبات العامة كأدوات لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، وأظهرت النتائج أن المكتبات العامة الكندية تدرك جيدا دورها في توفير برامج الثقافة المعلوماتية، وتولي اهتماما قويا

بتنمية قدرات العاملين فيها من خلال أساليب تدريبية متنوعة تهدف إلى تقديم برامج فعالة لتعليم وتدريب المستفيدين منها.

وأجرى إزي (2012) Eze دراسة هدفت إلى مناقشة برامج التدريب للموظفين في المكتبات العامة النيجيرية: دراسة حالة مكتبة أنوجو العامة، وتكونت عينة الدراسة من 82 موظفا من موظفي المكتبة، وأظهرت النتائج أن الموظفين لديهم حاجات تدريبية متنوعة، من امتلاك تعليم ومهارات الى التدريب على كيفية التعامل مع مستخدمي المكتبات العامة ومقتنيات المكتبات العامة، وان البرامج التدريبية القديمة، وتعليمات العمل، وبرامج التدريب اثناء الخدمة التي تم العمل بها سابقا لم تعد تتناسب مع التطورات التكنولوجية الحديثة، كما أشارت النتائج إلى أن التدريب اقتصر فقط على كبار الموظفين، ولم يأخذ بعين الاعتبار حاجة صغار العاملين للتدريب، وأن هناك مجموعة من معوقات التدريب مثل عدم تخصيص ميزانية للتدريب، وعدم وجود سياسة موثقه تضبط العلاقة بين العاملين ومصالح الإدارة في التدريب، وأن تدريب الموظفين يمكن له أن يتحسن لو تم توفير موارد مالية ثابتة له في ميزانية محددة للتدريب، وفي تامين عدد مناسب من المدربين المختصين، ومن أبرز التوصيات التي قدمتها الدراسة: أن تركز البرامج التدريبية على جميع فئات الموظفين مع الاهتمام بشكل خاص بحاجة صغار الموظفين للتدريب، والعمل على اصدار سياسة تحدد حاجات العاملين للتدريب وأي برامج تخص كل عامل على سبيل المثال، وبالتالي تحسين برامج تدريب العاملين في المكتبة من اجل جعل العاملين أكثر كفاءة في عملهم، وتخصيص ميزانية لتدريب العاملين بالمكتبات العامة، وتوفير المدربين المهرة ذوي الكفاءة العالية.

ثانيا: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في الأنواع الأخرى من المكتبات:

أ- الدراسات العربية

أجرت المغربي (2008) دراسة حول الاحتياجات التدريبية لأمينات المكتبات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي في عصر تقنية المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من أمينات المكتبات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي في مدن مكة المكرمة وجدة والطائف، واستخدمت المنهج المسحي الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أداة لجمع المعلومات تمثل الاحتياجات التدريبية، وتم معالجة البيانات باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أمينات المكتبات الأكاديمية بحاجة إلى التدريب في جوانب الدراسة الإدارية والفنية وخدمات المعلومات، ومن أبرز توصياتها إعداد دورات

وبرامج تدريبية لأمناء المكتبات الأكاديمية، وتطوير مقررات وموضوعات الدورات التدريبية ومناسبتها للتطورات التكنولوجية.

وأجرى حميدات (2009) دراسة هدفت إلى تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات الحكومية في الأردن بناءا على متطلبات إدارة المعرفة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هذه المكتبات وعددهم (334) فردا، وتم تطوير استبانه خاصة بالكفايات التي يحتاجها العاملون، وأظهرت النتائج أن درجة توافر الكفايات كانت متوسطة، وتمثلت أهم الصعوبات والمعيقات التي تواجه برامج التدريب في ضعف القوانين والتشريعات الداعمة لبرامج التدريب، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب أفراد مجتمع الدراسة، وإكسابهم المهارات التكنولوجية، ومهارات الإبداع والابتكار، والمهارات الفنية والإنسانية والإدارية التي تواجههم في هذا المجال.

وقام يوسف (2010) بدراسة لتعرف الكفايات التكنولوجية اللازمة للعاملين في المكتبات الجامعية في محافظة الزرقاء ودرجة امتلاكهم لها، وتكونت عينة الدراسة من (71) موظفاً وموظفة يعملون في ثلاث جامعات هي: جامعة الزرقاء، و كلية الزرقاء الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، والجامعة الهاشمية، وتم بناء استبانة خاصة بقائمة من الكفايات التكنولوجية الأساسية المتوقع من العاملين في المكتبات الجامعية أن يمتلكوها. وأظهرت النتائج أن جميع مجالات الكفايات التكنولوجية حظيت بدرجة أهمية كبيرة، وجاءت في مقدمتها استخدام البريد الالكتروني، وأما بالنسبة لدرجة امتلاكهم لها، فقد احتل مجال الكفايات الأساسية المرتبطة باستخدام الانترنت المرتبة الأولى، ومن أبرز التوصيات التي قدمتها الدراسة العمل على عقد دورات وتنظيم برامج تدريبية للعاملين للقيام بالمهام المتقدمة في البرمجة والنظام المحوسب.

ب- الدراسات الأجنبية:

أجرى وو Woo (2006) دراسة هدفت إلى عمل مقارنة بين تدريب وتطوير مهارات الموظفين العاملين في المكتبات الأكاديمية في مدينة ميلاند ومدينة هونج كونج الصينية، حيث تطورت هاتان المدينتان بشكل سريع تحت تأثير تغيرات البيئة الثقافية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتكنولوجية في القرن الماضي، وتكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في مكتبات هاتين المدينتين حيث استجابت (8) مكتبات من أصل (15) مكتبة، وأظهرت نتائج هذه الدراسة إن التغيرات الهائلة في الجوانب الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والتكنولوجية في الصين هي التي دفعت أنظمة مكتبات هاتين المدينتين نحو

التشابه عبر العقود القليلة الماضية، وبالرغم من وجود اختلافات في سياسات وممارسات تطوير الكادر الوظيفي في مكتبات هاتين المدينتين إلا أن أنظمتها تتشابه في الاهتمامات والمعيقات في أكثر من مجال، وأن معدل الاستثمار العالي للمكتبات الأكاديمية الكبيرة يصب في تدريب الكادر الوظيفي وتطويره.

وقامت هندرسون Henderson (2006) بدراسة هدفت الى تقييم فاعلية البرامج التدريبية لتدريب العاملين في المكتبة الرئيسة لجامعة نوفا ومقارنتها بمجموعة من المكتبات الجامعية المماثلة، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في مكتبة جامعة نوفا ومن العاملين في 12 مكتبة جامعية متقاربه في الحجم والمواقع الجغرافية وتم توزيع استبانة على الموظفين الذين شاركوا ببرامج تدريبية في تلك المكتبات، وأظهرت النتائج أن أغلب المشاركين قد أشاروا إلى حاجة العاملين لديهم الى برامج تدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم في مجال استراتيجيات البحث، وأوصت الدراسة بعقد ورشات عمل للمتابعة والتقييم لقياس مدى نجاح برامج التدريب وتأثيرها في نجاح المتدربين في أداء اعمالهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ركزت الدراسات السابقة على بعض الجوانب المتعلقة بموضوع البحث المتمثل في تعرف واقع برامج التدريب، وتقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم، وقد تبين من نتائج هذه الدراسات مجموعة من الأمور ذات الصلة بموضوع الدراسة أهمها:

1. أن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تدريب العاملين في المكتبات العامة في الأردن غير متوفرة حسب ما أسفر عنه فحص الانتاج الفكري المنشور حول الموضوع، في حين كانت الدراسات التي تناولت المكتبات العامة في العالم العربي قليلة جدا؛ بينما كانت الدراسات الاجنبية كثيرة .
2. أن الدراسات التي تتفق مع هذه الدراسة في تناولها موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة، كانت دراسات: عبدالله (2002)، والمغربي (2008)، و Meyer, (2009-2010)، وإبراهيم (2006)، و Dalston, 2009، وقد تم الإفادة منها في تطوير أداة الدراسة، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
3. تأثير التكنولوجيا في زيادة فاعلية وسرعة انجاز عمل موظفي المكتبات بشكل عام، كما ورد في دراسة Dieterle, & Becker, (2011) ، ويوسف (2010)، والجعيد (2013)، ويوسف (2014)، و Horng-Ji (2011) و Henderson (2006)

ويمكن إجمال الأبعاد التي تمت الإفادة من الدراسات السابقة فيها، بالآتي:

1. تنظيم الدراسة على نحو عام.
2. بناء منهجية الدراسة.
3. بناء الاستبانة بمحاورها وفقراتها.
4. مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يشتمل هذا الفصل على وصف لمنهجية البحث، ومجتمع الدراسة، وعينتها وكيفية اختيارها، وكذلك أدوات الدراسة وكيفية إعدادها وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، والإجراءات التي نفذت الدراسة من خلالها، والطرق الإحصائية التي استخدمت لمعالجة البيانات واستخلاص النتائج.

1. منهجية البحث:

استخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي لملاءمته أهداف الدراسة وأسئلتها.

2. مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات العامة في إقليم الوسط في الأردن، والبالغ عددهم (837) موظفاً وموظفة يعملون في ست مكتبات عامة، كما هو موضح في الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة على المكتبات العامة التي يعملون بها في اقليم الوسط بالأردن

الرقم	اسم المكتبة العامة	عدد الموظفين
1	مكتبة امانة عمان و فروعها	700
2	مكتبة عبد الحميد شومان العامة	20
3	مكتبات بلديات محافظة البلقاء	30
4	مكتبة بلدية محافظة مأدبا	12
5	مكتبات بلديات محافظة الزرقاء	75
المجموع		**837**

3. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (370) فرداً تم اختيارهم وفق المعاينة العشوائية الطبقية النسبية من مجتمع الدراسة وبنسب مساوية لنسب تواجدهم في المجتمع الأصلي حسب جدول اختيار العينات الذي أورده كل من (Payne and McMorris, 1967)، وتم توزيع (370) استبانة وزعت على أفراد عينة الدراسة أعيد منها (333) استبانة صالحة للتحليل والدراسة؛ أي بنسبة هدر (10%) ويبين الجدول رقم (2) أفراد عينة الدراسة موزعين على المكتبات التي يعملون بها.

الجدول رقم (2)

أفراد عينة الدراسة موزعين على المكتبات العامة التي يعملون بها

الرقم	اسم المكتبة العامة	عدد الموظفين	النسبة المئوية
1	مكتبة امانة عمان بكافة فروعها	248	%67.1
2	مكتبة عبد الحميد شومان العامة	19	%5.1
3	مكتبات بلديات محافظة البلقاء	28	%7.6
4	مكتبة بلدية محافظة مأدبا	12	%3.2
5	مكتبات بلديات محافظة الزرقاء	63	%17.0
المجموع		**370**	**%100**

4. خصائص مجتمع الدراسة:

يبين الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم، تبعا لمتغيرات الدراسة وهي: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي.

جدول رقم (3)

توزيع افراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)

المتغير		المجموع	
		العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	82	%24.6
	أنثى	251	%75.4
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط فأقل	91	%27.3
	بكالوريوس	181	%54.4
	دراسات عليا	61	%18.3
الخبرة	أقل من (5) سنوات	56	%16.8
	(5–10) سنوات	147	%44.2
	أكثر من (10) سنوات	130	%39
التخصص	علم مكتبات	68	%20.5
	تخصص آخر	265	%79.5
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	%4.8
	مدير إدارة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	%13.2
	موظف إداري/ كاتب مكتبة	273	%82

مجموع أفراد عينة الدراسة	333	%100

يلاحظ من الجدول رقم (3) ما يلي:

1. **الجنس:** نسبة الإناث أعلى من الذكور حيث بلغت (75.4%)، في حين بلغت نسبة الذكور (24.6%).
2. **المؤهل العلمي:** كانت نسبة حملة شهادة البكالوريوس هي الأعلى إذ بلغت (54.4%)، في حين كانت نسبة حملة شهادات الدراسات العليا هي الأدنى (18.3%).
3. **الخبرة:** كانت النسبة الأعلى لمن خبرتهم من خمس إلى عشر سنوات (44.2%)، في حين كانت نسبة من خبرتهم أقل من خمس سنوات هي الأدنى (16.8%).
4. **التخصص:** كانت النسبة الأعلى لغير المتخصصين في علم المكتبات (79.5%)، في حين كانت نسبة المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات هي الادنى (20.5%).
5. **المستوى الوظيفي:** أمَّا عن المستويات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة فكانت النسبة الأعلى لمن هم بوظيفة (موظف إداري/ كاتب مكتبة) (82%) في حين كانت نسبة من هم بوظيفة (مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير) هي الأدنى (4.8%).

5. أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن اسئلتها، تم تطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة (الملحق رقم 2)، وتتكون من ثلاثة أجزاء؛ الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الديموغرافية عن المستجيبين، والجزء الثاني: يتعلق بواقع البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية ويشمل المجالات الآتية: أهداف البرامج التدريبية، ومحتوى البرامج التدريبية، والمدربين، وبيئة التدريب، والأساليب المستخدمة في التدريب، وتقييم البرامج التدريبية، أما الجزء الثالث: فيتعلق بتقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات والذي يتفرع إلى فرعين رئيسيين: الأول: درجة توافر المهارات، والثاني: درجة الحاجة إلى هذه المهارات (درجة أهميتها)، وكلاهما يحوي ثلاثة مجالات: مجال المهارات التكنولوجية، ومجال المهارات الفنية، ومجال المهارات الإدارية.

وقد تم الاعتماد في بناء فقرات الاستبانة على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة مثل دراسة حميدات (2009)، وخبرة الباحثة في المكتبات، وحضورها للعديد من الدورات التدريبية الخاصة بأمناء المكتبات.

6. تصحيح أداة الدراسة: كانت بدائل الإجابة عن فقرات الاستبانة على النحو التالي:

الجزء الثاني: المتعلق بواقع البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية:

أوافق بشدة (5 درجات)

أوافق (4 درجات)

محايد (3 درجات)

لا أوافق (درجتين)

لا أوافق بشدة (درجة واحدة)

وكانت معايير الحكم على درجات تقدير الجزء الثاني كما يلي:

(أقل من 2.33) درجة تقدير ضعيفة

(2.34 –3.67) درجة تقدير متوسطة

(3.68 –5.00) درجة تقدير عالية

الجزء الثالث: المتعلق بتقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات:

كبيرة (3 درجات)

متوسطة (درجتين)

قليلة (درجة واحدة)

وكانت معاير الحكم على درجات تقدير الجزء الثالث كما يلي:

(اقل من 1.66) درجة تقدير ضعيفة

(1.67 – 2.33) درجة تقدير متوسطة

(2.34 – 3.0) درجة تقدير كبيرة

7. صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة بعرض صورتها الأولية على أحد عشر محكما من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاختصاص والخبرة في مجال علم المكتبات والمعلومات والتربية والإدارة؛ كما هو واضح في (الملحق رقم 2)، والطلب منهم الحكم على كل فقرة من فقرات الأداة من حيث: الوضوح، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى انتمائها للمجال الذي ستصنف تحته، وبناءً على آراء المحكمين وملاحظاتهم واقتراحاتهم تمت إعادة صياغة بعض الفقرات وتعديلها ودمج بعضها وحذف بعضها الآخر، ليصبح عدد فقرات الأداة المعتمدة (61) فقرة كما في (الملحق رقم 1) بدلا من (68) فقرة، واعتبرت آراء المحكمين حول صدق المحتوى دليلاً على صدق أداة الدراسة.

8. ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاختبار وإعادته (Test–Re test)، و تم تطبيق أداة الدراسة على (30) موظفاً من العاملين في المكتبات العامة الأردنية، ثم أعيد تطبيقها عليهم مرةً أخرى بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وجرى حساب معامل الارتباط بيرسون بين متوسط تقديرهم على أداة الدراسة ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني كما هو موضح في الجدول رقم (4):

جدول رقم (4)

قيم معامل ثبات الاستقرار (Stability Coefficient) لأداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني

الجزء	المجال		عدد الفقرات	معامل ثبات الاستقرار بين التطبيق الأول والثاني
واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية	أهداف البرامج التدريبية		6	**0.709
	محتوى البرامج التدريبية		6	**0.727
	المدربون		5	**0.755
	الأساليب المستخدمة في التدريب		6	**0.855
	بيئة التدريب		6	**0.911
	تقييم البرامج التدريبية		7	**0.838
	الدرجة الكلية لواقع التدريب		**36**	**0.915
تقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات	درجة التوافر	المهارات التكنولوجية	7	**0.871
		المهارات الفنية	6	**0.877
		المهارات الإدارية	12	**0.833
	الدرجة الكلية لدرجة التوافر		**25**	****0.905**
	درجة الأهمية	المهارات التكنولوجية	7	**0.755
		المهارات الفنية	6	**0.689
		المهارات الإدارية	12	**0.815
	الدرجة الكلية لدرجة الأهمية		**25**	****0.821**

***دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$**

****دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.01$**

تشير قيم معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول رقم (5) ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لأداة الدراسة أنَّ هناك علاقة ارتباطيه موجبة وقوية ما بين التطبيقين،

وتراوحت معاملات الثبات للدرجة الكلية ما بين (**0.821- 0.915**) ودالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$، وهي بذلك قيم مقبولة لغايات هذه الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

جرى تحليل البيانات الخاصة بهذه الدراسة اعتماداً على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وتمت المعالجة وفقًا للأساليب الإحصائية الآتية:

أ- استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية البسيطة وهي التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك للقيام بوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، والكشف عن واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية من حيث مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، والكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية وأهميتها من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

ب- حساب معامل ثبات الاستقرار (Stability Coefficient) لأداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمجالات أداة الدراسة، ولكل مجال على حدة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronpach Alpha).

ج- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص فيما إذا كانت هناك فروق بين متوسط استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيراتها.

د- اختبار المقارنات البعدية (Scheffe) للتعرف على اتجاه الفروق في متوسط استجابة عينة الدراسة ودلالاتها بالنسبة لبعض المتغيرات.

إجراءات الدراسة

مرت الدراسة بالعديد من الإجراءات، وتتمثل بالآتي :

1. اعتماد أداة الدراسة بعد التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها.
2. تحديد مجتمع الدراسة والعينة التي ستطبق عليها.
3. توجيه خطاب رسمي من رئاسة الجامعة الأردنية ادارات المكتبات العامة في اقليم الوسط لتسهيل مهمة توزيع استبانة الدراسة (ملحق 4).
4. توزيع أداة الدراسة على جميع أفراد عينة الدراسة، بعد شرح أهدافها لهم، وكيفية الإجابة عنها.
5. تجميع استجابات أفراد عينة الدراسة وتفريغها وتحليلها إحصائياً باستخدام SPSS، ومن ثم تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها التي هدفت إلى تعرف درجة تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات؛ كما هدفت إلى معرفة أثر كل من متغيرات الدراسة الخمسة (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص والمستوى الوظيفي) في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، وفي تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية في مجالات المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية.

أولاً: نتائج الاجابة عن السؤال الأول: "ما درجة تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم من حيث مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة، كما تم ترتيبها تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية؛ وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (5) أدناه.

جدول رقم (5)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم المجال	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
3	الأولى	المدربون	3.87	0.72	عالية
4	الثانية	الأساليب المستخدمة في التدريب	3.67	0.61	متوسطة
1	الثالثة	أهداف البرامج التدريبية	3.57	0.49	متوسطة
5	الرابعة	بيئة التدريب	3.43	0.72	متوسطة
6	الخامسة	تقييم البرامج التدريبية	2.91	0.58	متوسطة
2	السادسة	محتوى البرامج التدريبية	2.86	0.57	متوسطة
الدرجة الكلية			**3.36**	**0.36**	**متوسطة**

يلاحظ من الجدول رقم (5) بأنَّ تقدير أفراد عينة الدراسة لواقع التدريب حظي بدرجة تقدير متوسطة بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (0.36)، كما أنَّ تقدير أفراد عينة الدراسة لجميع مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة قد حظى بدرجة تقدير ما بين المتوسطة والعالية، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد

عينة الدراسة لمجالات الواقع ما بين (2.86-3.87)، وقد احتل مجال "المدربون" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87) وبانحراف معياري (0.72)، في حين احتل مجال "محتوى البرامج التدريبية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.86) وبانحراف معياري (0.57).

أمَّا فيما يخص فقرات مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية كلٌ على حده؛ وكما هو موضح آتياً:

1/1: أهداف البرامج التدريبية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، كما هو مبين في الجدول رقم (6) أدناه.

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "أهداف البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
5	الأولى	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين إحساسا بالانتماء لمكان العمل.	4.19	0.72	عالية
1	الثانية	أهداف البرامج التدريبية واضحة	4.11	0.64	عالية
2	الثالثة	أهداف البرامج التدريبية قابلة للتحقيق	4.07	0.65	عالية
3	الرابعة	يشترك العاملون في المكتبة في صياغة أهداف البرامج التدريبية.	3.65	0.79	متوسطة
4	الخامسة	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المهارات التكنولوجية التي تساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة لحل مشكلات العمل.	2.87	1.49	متوسطة
6	السادسة	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المقدرة على تحليل المهارات المطلوبة في العمل.	2.49	1.49	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.57	0.49	متوسطة

يلاحظ من الجدول رقم (6) بأنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأهداف البرامج التدريبية كانت عالية بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.49)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت ما بين متوسطة وعالية، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (2.49- 4.19).

ويلاحظ من الجدول رقم (6) أنَّ الفقرة الخامسة في هذا المجال، والتي نصها "تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين إحساساً بالانتماء لمكان العمل" قد احتلت المرتبة

الأولى بمتوسط حسابي (4.19) وبانحراف معياري (0.72)، في حين احتلت الفقرة السادسة "تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المقدرة على تحليل المهارات المطلوبة للعمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.49) وبانحراف معياري (1.49).

2/1: محتوى البرامج التدريبية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "محتوى البرامج التدريبية"، كما هو مبين في الجدول رقم (7) أدناه.

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "محتوى البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
7	الأولى	يتضمن محتوى البرامج التدريبية المعرفة النظرية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها	3.16	1.46	متوسطة
8	الثانية	يشتمل محتوى البرامج التدريبية على المهارات العملية التكنولوجية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها	2.97	1.48	متوسطة
12	الثالثة	يتلاءم محتوى البرامج التدريبية مع الساعات المخصصة لها	2.84	1.41	متوسطة
9	الرابعة	يواكب محتوى البرامج التدريبية التطورات التكنولوجية الحديثة في المكتبات العامة	2.79	1.45	متوسطة
11	الخامسة	يركز محتوى البرامج التدريبية على معالجة المشكلات التي تواجه المتدربين في عملهم	2.72	1.44	متوسطة
10	السادسة	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع حاجات المتدربين مهنيا وأكاديميا	2.67	1.41	متوسطة
		الدرجة الكلية	2.86	0.57	متوسطة

يلاحظ من الجدول رقم (7) بأنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لمحتوى البرامج التدريبية كانت متوسطة، بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (0.57)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت متوسطة، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (2.67-3.16).

ويلاحظ من الجدول رقم (7) أنَّ الفقرة السابعة في هذا المجال "يتضمن محتوى البرامج التدريبية المعرفة النظرية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.16) وبانحراف معياري (1.46)، في حين احتلت الفقرة العاشرة "يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع حاجات المتدربين مهنياً وأكاديمياً" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.67) وبانحراف معياري (1.41).

3/1: المدربون: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "المدربون"، كما هو مبين في الجدول رقم (8) أدناه.

جدول رقم (8)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "المدربون" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
13	الأولى	يمتلك المدربون المهارات اللازمة لتوصيل المعلومات للمتدربين	4.01	0.89	عالية
17	الثانية	يتميز المدربون بالتمكن من المادة التدريبية نظريا وعمليا	3.98	0.90	عالية
14	الثالثة	يمتلك المدربون مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات	3.95	0.80	عالية
15	الرابعة	يستثمر المدربون معلومات المتدربين في تحقيق أهداف البرامج التدريبية	3.80	0.91	عالية
16	الخامسة	يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين	3.52	1.15	متوسطة
الدرجة الكلية			**3.87**	**0.72**	**عالية**

يلاحظ من الجدول رقم (8) بأنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة للمدربين كانت عالية بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.72)، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (3.52-4.01).

ويلاحظ من الجدول رقم (8) أنَّ الفقرة الثالثة عشرة في هذا المجال "يمتلك المدربون المهارات اللازمة لتوصيل المعلومات للمتدربين" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.01) وبانحراف معياري (0.89)، في حين احتلت الفقرة السادسة عشرة "يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.52) وبانحراف معياري (1.15).

4/1: الأساليب المستخدمة في التدريب: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب"، كما هو مبين في الجدول رقم (9) أدناه.

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
18	الأولى	يشرح المدربون طريقة أداء المهارات العملية بدقة	3.97	0.76	عالية
20	الثانية	ينوع المدربون في الأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب بما يتناسب مع الأهداف الموضوعة له	3.84	0.85	عالية
19	الثالثة	يطرح المدربون أسئلة مثيرة لتفكير المتدربين	3.73	0.84	عالية
22	الرابعة	يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي	3.59	0.76	متوسطة
21	الخامسة	يستخدم المدربون التقنيات التكنولوجية الحديثة في العملية التدريبية	3.49	1.06	متوسطة
23	السادسة	يقدم المدربون ملخصا للمادة التدريبية في نهاية الورشة التدريبية	3.36	1.02	متوسطة
		الدرجة الكلية	**3.67**	**0.61**	متوسطة

يلاحظ من الجدول رقم (9) بأنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة للأساليب المستخدمة في التدريب كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.61)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت ما بين المتوسطة والعالية، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (3.36-3.97).

ويلاحظ من الجدول رقم (9) أنَّ الفقرة الثامنة عشرة في هذا المجال "يشرح المدربون طريقة أداء المهارات العملية بدقة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.97) وبانحراف معياري (0.76)، في حين احتلت الفقرة الثالثة والعشرين "يقدم المدربون ملخصا للمادة التدريبية في نهاية الورشة التدريبية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.36) وبانحراف معياري (1.02).

5/1: بيئة التدريب: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "بيئة التدريب"، كما هو مبين في الجدول رقم (10) أدناه.

جدول رقم (10)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "بيئة التدريب" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
25	الأولى	تتضمن البرامج التدريبية وقتاً كافياً للراحة	4.00	0.84	عالية
29	الثانية	تسود أجواء البرامج التدريبية الحيوية وروح المشاركة بين المدرب والمتدربين	3.87	0.93	عالية
28	الثالثة	تتوفر الوسائل التكنولوجية المُعينة في بيئة التدريب	3.82	1.40	عالية
27	الرابعة	تتسم البيئة التدريبية بالمواصفات الصحية	3.66	1.20	متوسطة
26	الخامسة	القاعات المخصصة لغايات التدريب مناسبة	3.52	1.12	متوسطة
24	السادسة	يتناسب وقت انعقاد البرامج التدريبية مع أوقات المتدربين	2.70	1.25	متوسطة
		الدرجة الكلية	**3.43**	**0.72**	**متوسطة**

يلاحظ من الجدول رقم (10) بأنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لبيئة التدريب كانت عالية بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.72)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت ما بين المتوسطة والعالية، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (2.70-4.00).

ويلاحظ من الجدول رقم (10) أنَّ الفقرة الخامسة والعشرين في هذا المجال "تتضمن البرامج التدريبية وقتاً كافياً للراحة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وبانحراف معياري (0.84)، في حين احتلت الفقرة الرابعة والعشرين "يتناسب وقت انعقاد البرامج التدريبية مع أوقات المتدربين" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.70) وبانحراف معياري (1.25).

6/1: تقييم البرامج التدريبية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "تقييم البرامج التدريبية"؛ كما هو مبين في الجدول رقم (11) أدناه.

جدول رقم (11)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال "تقييم البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
36	الأولى	تتابع إدارة المكتبة انتقال اثر التدريب في بيئة العمل	3.22	1.18	متوسطة
32	الثانية	تقوم إدارة المكتبة بمتابعة سير البرنامج التدريبي بشكل مستمر	3.06	1.25	متوسطة
30	الثالثة	تقوم إدارة المكتبة بتقييم البرنامج التدريبي بعد انتهائه	2.93	1.27	متوسطة
33	الرابعة	يتم الوقوف على أي خلل أثناء العملية التدريبية	2.92	1.24	متوسطة
35	الخامسة	يشارك المتدربون في تقييم البرنامج التدريبي	2.88	1.28	متوسطة
31	السادسة	تقوم جهة التدريب بتقييم البرنامج التدريبي بعد انتهائه	2.81	1.21	متوسطة
34	السابعة	تقوم المكتبة بقياس التغيرات في المعرفة والمهارات لدى المتدرب بعد انتهاء التدريب	2.56	1.16	متوسطة
الدرجة الكلية			**2.91**	**0.58**	**متوسطة**

يلاحظ من الجدول رقم (11) بأنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لتقييم البرامج التدريبية كانت متوسطة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.58)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت متوسطة، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (2.56-3.22)، كما يلاحظ من الجدول رقم (11) أنَّ الفقرة السادسة والثلاثين في هذا المجال "تتابع إدارة المكتبة انتقال اثر التدريب في بيئة العمل" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.22) وبانحراف معياري (1.18)، في حين احتلت الفقرة الرابعة والثلاثين "تقوم المكتبة بقياس التغيرات في المعرفة والمهارات لدى المتدرب بعد انتهاء التدريب" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.56) وبانحراف معياري (1.16).

ثانياً: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: "هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم باختلاف متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؟

تم إجراء تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص فيما إذا كان هناك فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؛ كما هو مبين الجدول رقم (12) أدناه.

جدول رقم (12)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	3.44	0.34
	أنثى	251	3.33	0.36
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	3.42	0.37
	بكالوريوس	181	3.29	0.35
	دراسات عليا	61	3.48	0.34
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	3.48	0.35
	5 – أقل من 10 سنوات	147	3.22	0.33
	10 سنوات فأكثر	130	3.46	0.35
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	3.40	0.30
	تخصص آخر	265	3.35	0.37
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	3.58	0.29
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	3.43	0.25
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	3.33	0.37
الدرجة الكلية		**333**	**3.36**	**0.36**

يلاحظ من الجدول رقم (12) وجود بعض الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (13) أدناه.

جدول رقم (13)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.189	1	0.189	1.636	0.202
المؤهل العلمي	0.332	2	0.166	1.442	0.238
الخبرة	3.398	2	1.699	14.734	*0.000
التخصص	0.516	1	0.516	4.472	*0.035
المستوى الوظيفي	0.399	2	0.200	1.731	0.179
الخطأ	37.356	324	0.115		
المجموع	44.314	332			

***دال إحصائياً عند مستوى** $\alpha \le 0.05$.

يتبين من الجدول رقم (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (14.73 و 4.47) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \le 0.05$.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تعزى لكلٍ من متغير الجنس والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.636 و 1.442 و 1.731) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \le 0.05$.

ولمعرفة لصالح أي فئة من عينة الدراسة كان الفارق ضمن متغير الخبرة فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول رقم (14) أدناه.

جدول رقم (14)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية والتي تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص

المتغير			الفارق (I–J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	I	J			
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	0.256	0.056	*0.000
		10 سنوات فأكثر	0.047	0.057	0.406
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.256–	0.056	*0.000
		10 سنوات فأكثر	209.–	0.046	*0.000
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.407–	0.057	0.406
		5 – أقل من 10 سنوات	0.209	0.046	*0.000

***دال إحصائياً عند مستوى** α≤0.05.

يلاحظ من الجدول رقم (14) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لواقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغير الخبرة كان لصالح من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) على من هم بخبرة (5–أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.256)، ولصالح من هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) على من هم بخبرة (5– أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.209).

وفيما يخص الفارق تبعاً لمتغير التخصص فبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول رقم (12) يتبين أنَّ الفارق كان لصالح المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات على من هم من تخصصات أخرى بفارق بلغت قيمته (0.050).

أمَّا فيما يخص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، فهي كما يلي:

1/2: مجال أهداف البرامج التدريبية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؛ كما هو مبين في الجدول رقم (15):

جدول رقم (15)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال أهداف البرامج التدريبية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	3.58	0.42
	أنثى	251	3.56	0.52
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	3.58	0.58
	بكالوريوس	181	3.56	0.46
	دراسات عليا	61	3.56	0.46
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	3.73	0.50
	5 – أقل من 10 سنوات	147	3.51	0.48
	10 سنوات فأكثر	130	3.56	0.49
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	3.61	0.48
	تخصص آخر	265	3.55	0.50
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	3.68	0.36
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	3.42	0.46
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	3.58	0.50
الدرجة الكلية		**333**	**3.57**	**0.49**

يلاحظ من الجدول رقم (15) وجود بعض الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (16) أدناه.

جدول رقم (16)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.003	1	0.003	0.013	0.90
المؤهل العلمي	0.098	2	0.049	0.201	0.81
الخبرة	2.278	2	1.139	4.694	*0.01
التخصص	0.355	1	0.355	1.464	0.22
المستوى الوظيفي	1.307	2	0.654	2.693	0.06
الخطأ	78.618	324	0.243		
المجموع	82.335	332			

***دال إحصائياً عند مستوى** $\alpha \leq 0.05$.

يتبين من الجدول رقم (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية" تعزى لمتغير الخبرة؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.694) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية" تعزى لكلٍ من متغير الجنس ومتغير المؤهل العلمي ومتغير التخصص ومتغير المستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.013، 0.201، 1.464، 2.693) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05.

ولمعرفة لصالح أي فئة ضمن متغير الخبرة كانت الفروق فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول (17) أدناه.

جدول رقم (17)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية" والتي تعزى لمتغير الخبرة

المتغير I	المتغير J	الفارق (I−J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	*0.267	0.053	0.000
	10 سنوات فأكثر	0.021	0.054	0.927
5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	*0.267−	0.053	0.000
	10 سنوات فأكثر	*0.246−	0.041	0.000
10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.021−	0.054	0.927
	5 – أقل من 10 سنوات	*0.246	0.041	0.000

*دال إحصائياً عند α≤0.05.

يلاحظ من الجدول رقم (17) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "أهداف البرامج التدريبية" كان لصالح من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) ومن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) على من هم بخبرة (5− أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.267، 0.246) على التوالي.

2/2: مجال محتوى البرامج التدريبية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؛ كما هو مبين في الجدول رقم (18) أدناه.

جدول رقم (18)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال محتوى البرامج التدريبية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	2.86	0.56
	أنثى	251	2.86	0.58
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	2.88	0.62
	بكالوريوس	181	2.88	0.55
	دراسات عليا	61	2.77	0.56
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	2.90	0.59
	5 – أقل من 10 سنوات	147	2.87	0.57
	10 سنوات فأكثر	130	2.83	0.58
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	2.85	0.64
	تخصص آخر	265	2.86	0.56
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	2.82	0.50
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	2.78	0.63
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	2.87	0.57
الدرجة الكلية		**333**	**2.86**	**0.57**

يلاحظ من الجدول رقم (18) وجود بعض الفروق في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "محتوى البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو موضح في الجدول رقم (19).

جدول رقم (19)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابة افراد عينة الدراسة على مجال "محتوى البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.111	1	0.111	0.326	0.568
المؤهل العلمي	0.400	2	0.200	0.588	0.556
الخبرة	0.126	2	0.063	0.185	0.831
التخصص	0.009	1	0.009	0.027	0.870
المستوى الوظيفي	0.225	2	0.112	0.330	0.719
الخطأ	110.276	324	0.340		
المجموع	111.273	332			

يتبين من الجدول رقم (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

استجابات افراد عينة الدراسة على مجال "محتوى البرامج التدريبية" تعزى لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.326، 0.588، 0.185، 0.027، 0.330) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05.

3/2: مجال المدربين: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ كما هو مبين في الجدول رقم (20) الآتي:

جدول رقم (20)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال المدربين

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	4.00	0.72
	أنثى	251	3.83	0.71
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	3.78	0.99
	بكالوريوس	181	3.81	0.52
	دراسات عليا	61	4.18	0.65
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	3.75	1.08
	5 – أقل من 10 سنوات	147	3.70	0.46
	10 سنوات فأكثر	130	4.12	0.70
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	3.98	0.51
	تخصص آخر	265	3.84	0.76
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	4.44	0.66
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	4.06	0.48
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	3.80	0.73
الدرجة الكلية		**333**	**3.87**	**0.72**

ويلاحظ من الجدول رقم (20) وجود بعض الفروق في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "المدربين" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (21) .

جدول رقم (21)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابة افراد عينة الدراسة على مجال "المدربين" تبعاً لمتغيرات الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.032	1	0.032	0.069	0.793
المؤهل العلمي	2.518	2	1.259	2.731	0.067
الخبرة	9.173	2	4.587	9.951	*0.000
التخصص	2.553	1	2.553	5.538	*0.019
المستوى الوظيفي	3.399	2	1.699	3.687	*0.026
الخطأ	149.347	324	0.461		
المجموع	172.439	332			

***دال إحصائياً عند α≥0.05**

يتبين من الجدول رقم (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "المدربين" تعزى لمتغيرات الخبرة والتخصص والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (9.951، 5.538، 3.687) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى α≥0.05، كما يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "المدربين" تعزى لكلٍ من متغير الجنس ومتغير المؤهل العلمي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.069، 2.731) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى α≥0.05.

ولمعرفة لصالح أي فئة ضمن متغيرات الخبرة والتخصص والمستوى الوظيفي كانت الفروق فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول رقم (22) أدناه.

جدول رقم (22)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "المدربين" والتي تعزى لمتغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي

	المتغير I	المتغير J	الفارق (I–J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	0.051	0.107	0.891
		10 سنوات فأكثر	-0.371*	0.109	0.003
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.051	0.107	0.891
		10 سنوات فأكثر	-0.422*	0.082	0.000
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.371*	0.109	0.003
		5 – أقل من 10 سنوات	0.422*	0.082	0.000
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	0.378	0.198	0.163
		موظف (إداري، كاتب مكتبة)	0.633*	0.175	0.002
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	-0.378	0.198	0.163
		موظف (إداري، كاتب مكتبة)	0.255	0.110	0.071
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	-0.633*	0.175	0.002
		مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	-0.255	0.110	0.071

***دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$.**

يلاحظ من الجدول رقم (22) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "المدربون" تبعاً لمتغير الخبرة كان لصالح من هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) على من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) ومن هم بخبرة (5– أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.371، 0.422) على التوالي. وأنَّ الفارق تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي كان لصالح من هم بوظيفة (مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير) على من هم بوظيفة موظف (إداري، كاتب مكتبة) بفارق بلغت قيمته (0.633).

أمَّا الفارق تبعاً لمتغير التخصص فبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (20) يتبين أنَّ الفارق كان لصالح المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات على من هم من التخصصات الأخرى بفارق بلغت قيمته (0.140).

4/2: مجال الأساليب المستخدمة في التدريب: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؛ كما هو مبين في الجدول رقم (23) أدناه.

جدول رقم (23)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال الأساليب المستخدمة في التدريب

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	3.73	0.55
	أنثى	251	3.64	0.63
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	3.84	0.74
	بكالوريوس	181	3.61	0.58
	دراسات عليا	61	3.58	0.39
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	3.95	0.66
	5 – أقل من 10 سنوات	147	3.53	0.58
	10 سنوات فأكثر	130	3.70	0.57
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	3.82	0.57
	تخصص آخر	265	3.62	0.61
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	3.84	0.42
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	3.86	0.54
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	3.62	0.62
الدرجة الكلية		**333**	**3.67**	**0.61**

يلاحظ من الجدول رقم (23) وجود بعض الفروق في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً، جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (24) أدناه.

جدول رقم (24)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" تبعاً لمتغيرات الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.670	1	0.670	1.973	0.161
المؤهل العلمي	2.421	2	1.211	3.564	*0.029
الخبرة	5.311	2	2.656	7.818	*0.000
التخصص	2.395	1	2.395	7.051	*0.008
المستوى الوظيفي	2.071	2	1.036	3.049	*0.049
الخطأ	110.053	324	0.340		
المجموع	124.949	332			

*دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

يتبين من الجدول رقم (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والتخصص والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.564، 7.818، 7.051، 3.049) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" تعزى لمتغير الجنس؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.973)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

ولمعرفة لصالح أي فئة ضمن متغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة ومتغير التخصص ومتغير المستوى الوظيفي كانت الفروق فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول رقم (25) أدناه.

جدول رقم (25)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة والتخصص والمستوى الوظيفي

	المتغير I	المتغير J	الفارق (I−J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	*0.225	0.075	0.012
		دراسات عليا	*0.259	0.096	0.028
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	*0.225−	0.075	0.012
		دراسات عليا	0.035	0.086	0.922
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	*0.259−	0.096	0.028
		بكالوريوس	0.035−	0.086	0.922
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	*0.425	0.092	0.000
		10 سنوات فأكثر	*0.248	0.093	0.093
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	*0.425−	0.092	0.000
		10 سنوات فأكثر	*0.177−	0.070	0.043
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	*0.248−	0.093	0.030
		5 – أقل من 10 سنوات	*0.177	0.070	0.043
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	0.013−	0.170	0.938
		موظف (إداري، كاتب مكتبة)	0.218	0.150	0.147
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	0.013	0.170	0.938
		موظف (إداري، كاتب مكتبة)	*0.231	0.095	0.015
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	0.218−	0.150	0.147
		مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	*0.231−	0.095	0.015

*دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

يلاحظ من الجدول رقم (25) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كانت لصالح حملة شهادة الدبلوم المتوسط واقل مقابل كلٍ من حملة شهادة البكالوريوس وحملة شهادات الدراسات العليا بفارق بلغت قيمته (0.225، 0.259) على التوالي، وأنَّ الفارق تبعاً لمتغير الخبرة كان لصالح من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) مقابل من هم بخبرة (5− أقل من 10 سنوات) ومن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) بفارق بلغت قيمته (0.425، 0.248) على

التوالي، وكذلك لمن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) مقابل من هم بخبرة (5- أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.177)، وأنَّ الفارق تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي كان لصالح من هم بوظيفة (مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة) مقابل من هم بوظيفة موظف (إداري، كاتب مكتبة) بفارق بلغت قيمته (0.231).

وفيما يخص الفارق تبعاً لمتغير التخصص؛ فبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (23) يتبين أنَّ الفارق كان لصالح المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات مقابل من هم من التخصصات الأخرى بفارق بلغت قيمته (0.200).

5/2: مجال بيئة التدريب: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؛ كما هو مبين في الجدول (26) الآتي:

جدول رقم (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال بيئة التدريب

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	3.62	0.65
	أنثى	251	3.37	0.73
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	3.63	0.66
	بكالوريوس	181	3.22	0.70
	دراسات عليا	61	3.76	0.68
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	3.76	0.59
	5 – أقل من 10 سنوات	147	3.07	0.68
	10 سنوات فأكثر	130	3.70	0.63
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	3.37	0.68
	تخصص آخر	265	3.44	0.73
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	3.79	0.57
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	3.73	0.51
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	3.36	0.74
الدرجة الكلية		**333**	**3.43**	**0.72**

يلاحظ من الجدول رقم (26) وجود بعض الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (27) .

جدول رقم (27)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابة افراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" تبعاً لمتغيرات الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.907	1	0.907	2.255	0.134
المؤهل العلمي	4.720	2	2.360	5.866	*0.003
الخبرة	18.835	2	9.417	23.405	*0.000
التخصص	0.062	1	0.062	0.153	0.696
المستوى الوظيفي	2.606	2	1.303	3.238	*0.041
الخطأ	130.365	324	0.402		
المجموع	175.023	332			

*دال إحصائياً عند α≤0.05

يتبين من الجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (5.866، 23.405، 3.238) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" تعزى لمتغيري الجنس والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (2.255، 0.153) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05.

ولمعرفة لصالح أي فئة ضمن متغيرات المؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي كانت الفروق تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول رقم (28) أدناه.

جدول رقم (28)
نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" والتي تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي

المتغير			الفارق	الخطأ	مستوى
	I	J	(I-J)	المعياري	الدلالة
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	*0.417	0.082	0.000
		دراسات عليا	−0.131	0.105	0.463
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	*−0.417	0.082	0.000
		دراسات عليا	*−0.546	0.094	0.000
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	0.131	0.105	0.463
		بكالوريوس	*0.546	0.094	0.000
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	*0.697	0.100	0.000
		10 سنوات فأكثر	0.064	0.101	0.822
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	*−0.697	0.100	0.000
		10 سنوات فأكثر	*−0.633	0.076	0.000
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	−0.064	0.101	0.822
		5 – أقل من 10 سنوات	*0.633	0.076	0.000
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	0.060	0.185	0.949
		موظف (إداري، كاتب مكتبة)	*0.431	0.163	0.032
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	−0.060	0.185	0.949
		موظف (إداري، كاتب مكتبة)	*0.371	0.103	0.002
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	*−0.431	0.163	0.032
		مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	*−0.371	0.103	0.002

*دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \geq 0.05$

يلاحظ من الجدول رقم (28) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "بيئة التدريب" تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كانت لصالح كلٍ من حملة شهادة "الدبلوم المتوسط واقل"وحملة شهادات "الدراسات العليا" مقابل حملة شهادة البكالوريوس بفارق بلغت قيمته (0.417، 0.546) على التوالي، ويلاحظ أنَّ الفارق تبعاً لمتغير الخبرة كان لصالح كلٍ من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) ومن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) مقابل من هم بخبرة (5– أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.697، 0.633) على التوالي، كما

يلاحظ أنَّ الفارق تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي كان لصالح من هم بوظيفة (مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير) ومن هم بوظيفة (مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة) مقابل من هم بوظيفة موظف (إداري، كاتب مكتبة) بفارق بلغت قيمته (0.431، 0.371) على التوالي.

6/2: مجال تقييم البرامج التدريبية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ كما هو مبين في الجدول (29) أدناه.

جدول رقم (29)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال تقييم البرامج التدريبية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	3.03	0.60
	أنثى	251	2.87	0.56
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	2.94	0.63
	بكالوريوس	181	2.81	0.52
	دراسات عليا	61	3.17	0.57
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	2.94	0.65
	5 – أقل من 10 سنوات	147	2.78	0.52
	10 سنوات فأكثر	130	3.05	0.58
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	2.93	0.61
	تخصص آخر	265	2.91	0.57
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/نائب مدير/مساعد مدير	16	3.12	0.75
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	2.92	0.50
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	2.90	0.58
الدرجة الكلية		**333**	**2.91**	**0.58**

يلاحظ من الجدول رقم (29) وجود بعض الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (30) أدناه .

جدول (30)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" تبعاً لمتغيرات الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.260	1	0.260	0.818	0.366
المؤهل العلمي	2.770	2	1.385	4.354	*0.014
الخبرة	2.059	2	1.030	3.237	*0.041
التخصص	0.342	1	0.342	1.075	0.301
المستوى الوظيفي	0.179	2	0.089	0.281	0.755
الخطأ	103.046	324	0.318		
المجموع	111.871	332			

*دال إحصائياً عند مستوى α≤0.05

يتبين من الجدول رقم (30) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" تعزى لكلٍ من متغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.354، 3.237) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" تعزى لمتغير الجنس، التخصص، و المستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.818، 1.075، 0.281) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05.

ولمعرفة لصالح أي فئة ضمن متغيري المؤهل العلمي والخبرة كانت الفروق، تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية، كما هو مبين في الجدول (31) أدناه.

جدول رقم (31)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" والتي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة

المتغير			الفارق (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	I	J			
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	0.130	0.072	0.201
		دراسات عليا	-0.224	0.093	0.058
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	-0.130	0.072	0.201
		دراسات عليا	-0.354*	0.083	0.000
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	0.224	0.093	0.058
		بكالوريوس	0.354*	0.083	0.000
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	0.158	0.089	0.207
		10 سنوات فأكثر	-0.103	0.090	0.519
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-0.158	0.089	0.207
		10 سنوات فأكثر	-0.261*	0.068	0.001
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.103	0.090	0.519
		5 – أقل من 10 سنوات	0.261*	0.068	0.001

***دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$**

يلاحظ من الجدول (31) أنَّ الفارق بين استجابات افراد عينة الدراسة على مجال "تقييم البرامج التدريبية" تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كانت لصالح حملة شهادات الدراسات العليا مقابل حملة شهادة البكالوريوس بفارق بلغت قيمته (0.354)، ويلاحظ أنَّ الفارق تبعاً لمتغير الخبرة كان لصالح من هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) مقابل من هم بخبرة (5– أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.261).

ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: "ما الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات؟"؛

وللإجابة عن هذا السؤال والكشف عن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لتوافر المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية، وكذلك درجة تقديرهم لأهمية هذه المهارات تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه المهارات ككل، ولفقرات كل مجال على حده، كما هو مبين في الجدول (32) أدناه.

جدول رقم (32)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في المجالات الثلاثة مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها من وجهة نظرهم (ن=333)

المهارة	درجة التوافر			درجة الحاجة إليها (الأهمية)			
	المتوسط الحسابي	**الانحراف المعياري**	**التقدير**	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**التقدير**	**الرتبة**
المهارات الفنية	1.60	0.62	قليلة	2.66	0.60	كبيرة	1
المهارات الإدارية	1.85	0.54	متوسطة	2.66	0.54	كبيرة	1
المهارات التكنولوجية	1.64	0.68	قليلة	2.64	0.64	كبيرة	3
الدرجة الكلية	**1.73**	**0.51**	**متوسطة**	**2.65**	**0.54**	**كبيرة**	

يتبين من الجدول رقم (32) أنَّ درجة توافر المهارات لدى أفراد عينة الدراسة تتراوح ما بين القليلة والمتوسطة، وأنَّ التقدير الكلي لما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات قد حظي بدرجة تقدير متوسطة، بمتوسط حسابي (1.73) وانحراف معياري (0.53)، أمَّا بالنسبة لتقديرهم لدرجة أهمية امتلاك هذه المهارات فقد كانت كبيرة في جميع المجالات وعلى مستوى الدرجة الكلية للمهارات.

وفيما يتعلق بفقرات كل مجال على حده فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل مجال من حيث درجة توافرها ودرجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ كما هو موضح آتياً:

1/3: المهارات التكنولوجية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المهارات التكنولوجية، مرتبة تنازلياً حسب درجة تقديرهم لتوافرها ودرجة أهميتها؛ كما في الجدول (33) الآتي:

جدول رقم (33)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات مجال المهارات التكنولوجية مرتبة تنازلياً حسب درجة تقديرهم لأهميتها (ن=333)

الفقرة	درجة التوافر			درجة الحاجة إليها (الأهمية)			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير	الرتبة
تقديم خدمات المعلومات للمستفيدين عن بعد	1.79	0.69	متوسطة	2.68	0.68	كبيرة	1
تطوير استراتيجيات البحث عن المعلومات في قواعد البيانات	1.66	0.80	قليلة	2.66	0.68	كبيرة	2
اتقان استراتيجيات البحث في الفهارس الآلية على الخط المباشر	1.63	0.75	قليلة	2.65	0.68	كبيرة	3
التعامل مع تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المكتبات العامة (كالحواسيب والإنترنت)	1.66	0.81	قليلة	2.64	0.71	كبيرة	4
استخدام مواقع التواصل الاجتماعي كالفيسبوك (Facebook) في التواصل مع المستفيدين	1.51	0.71	قليلة	2.63	0.70	كبيرة	5
التعامل مع نظم حوسبة المكتبات الآلية المتكاملة	1.62	0.80	قليلة	2.61	0.74	كبيرة	6
استخدام المراجع الإلكترونية المتاحة على الخط المباشر	1.60	0.76	قليلة	2.60	0.75	كبيرة	7
الدرجة الكلية	**1.64**	**0.68**	**قليلة**	**2.64**	**0.64**	**كبيرة**	

يتبين من الجدول رقم (33) أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لتوافر المهارات التكنولوجية لديهم كانت قليلة؛ إذ بلغ مدى المتوسط الحسابي لها ما بين (1.51 – 1.79)، في حين حظي تقدير أفراد عينة الدراسة لأهمية المهارات التكنولوجية على درجة كبيرة لجميع الفقرات؛ مما يشير إلى وجود فارق بين ما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات تكنولوجية وبين ما يطمحون إلى امتلاكه.

2/3: المهارات الفنية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المهارات الفنية، مرتبة تنازلياً حسب تقديرهم لدرجة توافرها ودرجة أهميتها؛ كما في الجدول رقم (34) أدناه.

جدول رقم (34)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في فقرات مجال المهارات الفنية مرتبة تنازلياً حسب درجة توافرها ودرجة تقديرهم لأهميتها (ن=333)

الفقرة	درجة التوفر			درجة الحاجة إليها (الأهمية)			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير	الرتبة
التعامل مع خطط التصنيف الالكترونية (ويب ديوي مثلا)	1.61	0.73	متوسطة	2.69	0.64	كبيرة	1
تنظيم مصادر المعلومات الإلكترونية	1.63	0.78	قليلة	2.68	0.65	كبيرة	2
ممارسة عمليات التحليل الموضوعي لمصادر المعلومات الالكترونية	1.57	0.72	قليلة	2.68	0.69	كبيرة	2
تنمية مصادر المعلومات الالكترونية وتطويرها	1.56	0.75	قليلة	2.67	0.68	كبيرة	4
فهرسة مصادر المعلومات وفق تركيبة مارك 21 (MARC 21).	1.68	0.65	متوسطة	2.64	0.69	كبيرة	5
استخدام أدوات التحليل الموضوعي الإلكترونية كقوائم رؤوس الموضوعات والمكانز	1.58	0.75	قليلة	2.62	0.71	كبيرة	6
الدرجة الكلية	1.60	0.62	قليلة	2.66	0.60	كبيرة	

يتبين من الجدول (34) أنَّ الدرجة الكلية لتقدير افراد عينة الدراسة لتوافر المهارات الفنية لديهم كانت قليلة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (1.60)، وبانحراف معياري(0.62) في حين كانت درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأهمية امتلاك المهارات الفنية كبيرة؛ مما يشير إلى وجود فارق بين ما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات فنية وبين ما يطمحون الى امتلاكه.

3/3: المهارات الإدارية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المهارات الإدارية، مرتبة تنازلياً حسب درجة تقديرهم لتوافرها ودرجة أهميتها؛ كما في الجدول رقم (35) أدناه.

جدول رقم (35)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في فقرات مجال المهارات الإدارية مرتبة تنازلياً حسب درجة تقديرهم لأهميتها (ن=333)

الفقرة	درجة التوفر			درجة الحاجة إليها (الأهمية)			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير	الرتبة
اتقان التعامل مع وسائل الاتصال الالكترونية مثل البريد الالكتروني	1.74	0.70	متوسطة	2.72	0.60	كبيرة	1
تحديد اهداف المكتبة وصياغتها في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات	1.74	0.71	متوسطة	2.71	0.62	كبيرة	2
القدرة على اتخاذ القرارات في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات	1.75	0.72	متوسط	2.71	0.62	كبيرة	2
تعلم نظم مساندة القرارات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات	1.97	0.57	متوسطة	2.71	0.62	كبيرة	2
تطوير ممارسات وآليات جديدة للعمل من خلال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات	2.12	0.67	متوسطة	2.71	0.61	كبيرة	2
إتقان لغتين أو أكثر	1.69	0.68	متوسطة	2.70	0.63	كبيرة	6
اعداد الميزانيات التقديرية باستخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات	1.86	0.83	متوسطة	2.70	0.63	كبيرة	6
القدرة على إدارة حل المشكلات باستخدام تكنولوجيا المعلومات	2.00	0.62	متوسطة	2.64	0.70	كبيرة	8
اتقان مهارات التواصل مع الاخرين	2.04	0.65	متوسطة	2.61	0.71	كبيرة	9
العمل بروح الفريق	1.78	0.69	متوسطة	2.58	0.64	كبيرة	10
إحداث التغيرات المطلوبة في بيئة العمل	1.63	0.75	قليلة	2.56	0.65	كبيرة	11
تحديد نقاط الضعف في الانجاز من خلال المقارنة بالمكتبات العامة الأخرى	1.88	0.82	متوسطة	2.52	0.66	كبيرة	12
الدرجة الكلية	**1.85**	**0.54**	**متوسطة**	**2.66**	**0.54**	**كبيرة**	

يتبين من الجدول رقم (35) أنَّ الدرجة الكلية لتقدير أفراد عينة الدراسة لتوافر المهارات الإدارية لديهم متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لها ما بين **(1.85)**، وبانحراف معياري **(0.54)** في حين كانت درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأهمية امتلاكهم المهارات الإدارية كبيرة بمتوسط حسابي **(2.66)** وانحراف معياري **(0.54)** مما يشير إلى وجود فارق بين ما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات فنية وبين ما يطمحون إلى امتلاكه.

رابعاً: نتائج الاجابة عن السؤال الرابع: "هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لاحتياجاتهم التدريبية باختلاف متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والتخصص)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير احتياجاتهم التدريبية التكنولوجية والفنية والإدارية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ كما هو مبين في الجدول (36) أدناه.

جدول رقم (36)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	2.60	0.57
	أنثى	251	2.67	0.53
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	2.49	0.59
	بكالوريوس	181	2.69	0.53
	دراسات عليا	61	2.79	0.40
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	2.43	0.63
	5 – أقل من 10 سنوات	147	2.69	0.53
	10 سنوات فأكثر	130	2.70	0.48
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	2.50	0.60
	تخصص آخر	265	2.69	0.51
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	2.68	0.47
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	2.60	0.58
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	2.66	0.53
الدرجة الكلية		**333**	**2.65**	**0.54**

يلاحظ من الجدول رقم (36) وجود بعض الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما يبين الجدول رقم (37) أدناه.

جدول رقم (37)

تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغيرات الدراسة .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	1.066	1	1.066	3.902	*0.049
المؤهل العلمي	2.975	2	1.487	5.446	*0.005
الخبرة	1.980	2	0.990	3.626	*0.028
التخصص	1.737	1	1.737	6.360	*0.012
المستوى الوظيفي	0.118	2	0.059	0.216	0.806
الخطأ	88.482	324	0.273		
المجموع	97.294	332			

***دال إحصائياً عند $\alpha \geq 0.05$**

يتبين من الجدول (37) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.902، 5.446، 3.626، 6.360) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \geq 0.05$.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لأهمية المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.216)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \geq 0.05$، ولمعرفة لصالح أي فئة من عينة الدراسة كان الفارق ضمن المتغيرات (المؤهل العلمي، والخبرة) فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول (38) أدناه.

جدول رقم (38)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغيرات الدراسة .

المتغير			الفارق	الخطأ	مستوى
	I	J	(J–I)	المعياري	الدلالة
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	-.196*	0.067	0.015
		دراسات عليا	-.298*	0.086	0.003
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	0.196*	0.067	0.015
		دراسات عليا	-0.102	0.077	0.422
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	0.298*	0.086	0.003
		بكالوريوس	0.102	0.077	0.422
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	-.259*	0.082	0.007
		10 سنوات فأكثر	-.270*	0.084	0.006
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.259*	0.082	0.007
		10 سنوات فأكثر	-0.011	0.063	0.985
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.270*	0.084	0.006
		5 – أقل من 10 سنوات	0.011	0.063	0.985

***دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$**

يلاحظ من الجدول رقم (38) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كان لصالح حملة شهادة البكالوريوس وحملة شهادات الدراسات العليا مقابل حملة شهادة الدبلوم وأقل بفارق بلغت قيمته (0.196، 0.298) على التوالي.

أمَّا فيما يتعلق بالفارق تبعاً لمتغير الخبرة فقد كان لصالح من هم بخبرة (5- أقل من 10 سنوات) ومن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) مقابل من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.259، 0.270) على التوالي.

وفيما يخص الفارق تبعاً لمتغير الجنس ومتغير التخصص؛ فبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (36)، فقد كان لصالح الإناث مقابل الذكور بفارق بلغت قيمته (0.07)، وكان لصالح من هم من تخصصات أخرى مقابل المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات بفارق بلغت قيمته (0.190).

أمَّا فيما يخص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة في كل مجال من مجالات المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية، فقد كانت كما يلي:

1/4: مجال المهارات التكنولوجية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة كما هو مبين في الجدول رقم (39) أدناه.

جدول رقم (39)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال تقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	2.64	0.68
	أنثى	251	2.63	0.63
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	2.44	0.69
	بكالوريوس	181	2.66	0.65
	دراسات عليا	61	2.86	0.43
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	2.41	0.71
	5 – أقل من 10 سنوات	147	2.64	0.66
	10 سنوات فأكثر	130	2.74	0.57
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	2.41	0.74
	تخصص آخر	265	2.70	0.60
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	2.79	0.47
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	2.61	0.69
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	2.64	0.65
الدرجة الكلية		**333**	**2.64**	**0.64**

يلاحظ من الجدول رقم (39) وجود بعض الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال " المهارات التكنولوجية" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (40).

جدول رقم (40)
تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة في مجال " المهارات التكنولوجية" تبعاً لمتغيرات الدراسة .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.552	1	0.552	1.421	0.234
المؤهل العلمي	4.943	2	2.472	6.364	*0.002
الخبرة	2.173	2	1.087	2.798	0.062
التخصص	3.829	1	3.829	9.861	*0.002
المستوى الوظيفي	0.058	2	0.029	0.075	0.928
الخطأ	125.825	324	0.388		
المجموع	139.622	332			

***دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \geq 0.05$**

يتبين من الجدول رقم (40) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات التكنولوجية" تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (6.364، 9.861) على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \geq 0.05$.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات التكنولوجية" تعزى لمتغيرت الجنس والخبرة والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.421، 2.798، 0.075) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \geq 0.05$، ولمعرفة لصالح أي فئة ضمن متغير المؤهل العلمي كانت الفروق فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول رقم (41) أدناه.

جدول رقم (41)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات التكنولوجية" والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	I	J	الفارق (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	*0.221-	0.080	0.023
		دراسات عليا	*0.419-	0.103	0.000
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	*0.221	0.080	0.023
		دراسات عليا	0.198-	0.092	0.101
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	*0.419	0.103	0.000
		بكالوريوس	0.198	0.092	0.101

***دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$**

يلاحظ من الجدول رقم (41) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال المهارات التكنولوجية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كان لصالح كلاً من حملة شهادة البكالوريوس وحملة شهادات الدراسات العليا مقابل حملة شهادة الدبلوم وأقل بفارق بلغت قيمته (0.221، 0.419) على التوالي.

أمَّا الفارق تبعاً لمتغير التخصص فبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (39)، يتبين أنَّه كان لصالح من هم من تخصصات أخرى على المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات بفارق بلغت قيمته (0.29).

2/4: مجال المهارات الفنية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في مجال المهارات الفنية تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ كما هو مبين في الجدول رقم (42) أدناه.

جدول رقم (42)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة في مجال المهارات الفنية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	2.60	0.69
	أنثى	251	2.68	0.56
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	2.50	0.61
	بكالوريوس	181	2.68	0.62
	دراسات عليا	61	2.86	0.42
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	2.43	0.67
	5 – أقل من 10 سنوات	147	2.70	0.57
	10 سنوات فأكثر	130	2.72	0.57
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	2.52	0.65
	تخصص آخر	265	2.70	0.58
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	2.97	0.47
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	2.61	0.69
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	2.64	0.65
الدرجة الكلية		**333**	**2.66**	**0.60**

يلاحظ من الجدول (42) وجود بعض الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال " المهارات الفنية" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (43).

جدول رقم (43)

تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال " المهارات الفنية" تبعاً لمتغيرات الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	1.704	1	1.704	5.064	*0.025
المؤهل العلمي	4.123	2	2.062	6.125	*0.002
الخبرة	2.251	2	1.125	3.343	*0.037
التخصص	1.482	1	1.482	4.402	*0.037
المستوى الوظيفي	0.113	2	0.056	0.167	0.846
الخطأ	109.049	324	0.337		
المجموع	119.675	332			

*دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتبين من الجدول رقم (43) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات الفنية" تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (5.064، 6.125، 3.343،

4.402) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى α≤0.05، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات الفنية" تعزى لمتغير المستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.167)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوي α≤0.05.

ولمعرفة لصالح أي فئة من عينة الدراسة كان الفارق ضمن المتغيرات (المؤهل العلمي، والخبرة) فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول رقم (44) أدناه.

جدول رقم (44)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال المهارات الفنية والتي تعزى لمتغيرات الدراسة.

المتغير			الفارق (I–J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	I	J			
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	0.180−	0.075	0.056
		دراسات عليا	*0.366−	0.096	0.001
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	0.180	0.075	0.056
		دراسات عليا	0.186−	0.086	0.098
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	*0.366	0.096	0.001
		بكالوريوس	0.186	0.086	0.098
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	*0.277−	0.091	0.011
		10 سنوات فأكثر	*0.289−	0.093	0.008
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	*0.277	0.091	0.011
		10 سنوات فأكثر	0.013−	0.070	0.983
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	*0.289	0.093	0.008
		5 – أقل من 10 سنوات	0.013	0.070	0.983

***دال إحصائياً عند مستوى α≤0.05**

يلاحظ من الجدول (44) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال المهارات الفنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كان لصالح حملة شهادات الدراسات العليا مقابل حملة شهادة الدبلوم وأقل بفارق بلغت قيمته (0.366).

أمَّا فيما يتعلق بالفارق تبعاً لمتغير الخبرة فقد كان لصالح من هم بخبرة (5– أقل من 10 سنوات) ومن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) مقابل من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.227، 0.289) على التوالي.

وبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (44) يتبين أنَّ الفارق تبعاً لمتغير

الجنس كان لصالح الاناث على الذكور بفارق بلغت قيمته (0.08)، و كان الفارق تبعاً لمتغير التخصص لصالح من هم من تخصصات أخرى على المتخصصين بعلم المكتبات والمعلومات بفارق بلغت قيمته (0.18).

3/4: مجال المهارات الإدارية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ كما هو مبين في الجدول (45) أدناه.

جدول رقم (45)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال المهارات الإدارية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	2.58	0.560
	أنثى	251	2.68	0.536
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	2.52	0.617
	بكالوريوس	181	2.71	0.530
	دراسات عليا	61	2.71	0.420
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	2.45	0.678
	5 – أقل من 10 سنوات	147	2.72	0.533
	10 سنوات فأكثر	130	2.67	0.467
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	2.54	0.639
	تخصص آخر	265	2.68	0.513
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	2.56	0.569
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	2.59	0.617
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	2.67	0.530
الدرجة الكلية		**333**	**2.66**	**0.543**

يلاحظ من الجدول (45) وجود بعض الفروق الظاهرية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات الإدارية" تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (46) ادناه.

جدول رقم (46)

تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مجال " المهارات الإدارية" تبعاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	1.136	1	1.136	4.047	*0.045
المؤهل العلمي	1.824	2	0.912	3.249	*0.040
الخبرة	1.887	2	0.943	3.362	*0.036
التخصص	0.992	1	0.992	3.536	0.061
المستوى الوظيفي	0.401	2	0.200	0.714	0.490
الخطأ	90.922	324	0.281		
المجموع	97.929	332			

*دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتبين من الجدول رقم (46) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال " المهارات الإدارية" تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.047، 3.249، 3.362) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات الإدارية" تعزى لمتغيري التخصص والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.536، 0.714) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

ولمعرفة لصالح أي فئة ضمن متغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة كانت الفروق، تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe كما هو مبين في الجدول رقم (47) أدناه.

جدول رقم (47)

نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال " المهارات الإدارية" والتي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة

	المتغير		الفارق (I–J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	I	J			
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	-0.189*	0.068	0.022
		دراسات عليا	-0.193	0.088	0.091
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	0.189*	0.068	0.022
		دراسات عليا	-0.004	0.078	0.999
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	0.193	0.088	0.091
		بكالوريوس	0.004	0.078	0.999
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	-0.265*	0.083	0.007
		10 سنوات فأكثر	-0.223*	0.085	0.033
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.265*	0.083	0.007
		10 سنوات فأكثر	0.043	0.064	0.798
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.223*	0.085	0.033
		5 – أقل من 10 سنوات	-0.043	0.064	0.798

***دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$**

يلاحظ من الجدول رقم (47) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال المهارات الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كان لصالح كلٍ من حملة شهادة البكالوريوس مقابل حملة شهادة الدبلوم وأقل بفارق بلغت قيمته (0.189)، أمَّا فيما يتعلق بالفارق تبعاً لمتغير الخبرة فقد كان لصالح من هم بخبرة (5– أقل من 10 سنوات) ومن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) على من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.265، 0.223) على التوالي، وبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (47) يتبين أنَّ الفارق تبعاً لمتغير الجنس كان لصالح الاناث مقابل الذكور بفارق بلغت قيمته (0.10).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضا لمناقشة النتائج في ضوء أسئلة الدراسة التي هدفت إلى تعرف درجة تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات؛ كما هدفت إلى معرفة أثر كل من متغيرات الدراسة الخمسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي) في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، ولاحتياجاتهم التدريبية في المجالات التكنولوجية والفنية والإدارية.

أولا: مناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الأول: "ما درجة تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم من حيث مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة، وتم تقسيمه الى ستة مجالات هي: أهداف البرامج التدريبية، ومحتوى البرامج التدريبية، والمدربون، والأساليب المستخدمة في التدريب، وبيئة التدريب، وتقييم البرامج التدريبية ؛ وقد أظهرت الجداول (6–12) أن الدرجة الكلية لتقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية ككل كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (0.36)، وأنَّ تقدير أفراد عينة الدراسة لجميع مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة قد حظي بدرجة تقدير ما بين المتوسطة والعالية، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لأهمية المجالات ما بين (2.86–3.87).

وقد أظهرت النتائج أن المجال الوحيد الذي حظي بدرجة تقدير عالية هو مجال المدربين الذي احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87) وبانحراف معياري (0.72)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يقيمون عاليا المدربين، ويرون أنهم كانوا على درجة عالية من الكفاءة والتخصص ويمتلكون المهارات الأدائية والفنية العالية في كافة المجالات التي قاموا بالتدريب فيها، وهذه نتيجة منطقية لأن المدرب يمثل العنصر الأساسي في عملية التدريب، وهو القادر على إحداث التغييرات المطلوبة في أداء الأفراد والجماعات، ولأن وظيفته تصبح أكثر تعقيداً وأهمية بسبب صعوبة تقبل الأفراد والجماعات لتغيير مفاهيمها وأنماط سلوكها، كما أن نجاح التدريب يتوقف على المدرب الماهر الخبير القادر على تدريب

الموظف المتميز في ظل الثورة التكنولوجية والعلمية، والذي لم يعد دوره مجرد ناقل للمعرفة بل أصبح منظماً، ومرشداً، ومديراً للعملية التدريبية، ومعداً لبيئة التدريب، وقد بينت استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المدربين أنهم يقدرون عاليا المهارات التي يمتلكها المدربون والتي جعلتهم يتميزون في تدريب موظفي المكتبات العامة وأهمها: **الأساس** المعرفي المتين، والمهارات الأساسية: وتشمل الاتصال، وتحديد الاحتياجات المعرفية، والتحديد الدقيق لمستوى المشاركين، واستخلاص المؤشرات من التغذية العكسية، واستخدام منهج تدريبي متكامل، والحرص على إظهار السلوكيات الجديدة، و توفير المناخ التدريبي الآمن، والقدرات الذاتية: وتشمل قدرات المدرب الذاتية، ومنها: الفطنة الحسنة، والمواءمة، والتوازن، والتوجه نحو النتائج، والمهارات الخاصة بالعرض والتقديم، وتخطيط الموضوع التدريبي.

في المقابل كان تقدير أفراد عينة الدراسة لبقية المجالات متوسطا، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة منقسمون حول تقديرهم لواقع البرامج التدريبية في هذه المجالات، غير أنهم فيما يتعلق بمجال "تقييم البرامج التدريبية" الذي جاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.58)، ومجال "محتوى البرامج التدريبية" الذي احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.86) وبانحراف معياري (0.57)، كانوا يميلون إلى إبداء رأي أكثر صراحة ووضوحا في تقييمهم للبرامج التدريبية ومحتواها يتسم بالسلبية وعدم الارتياح، وهذه النتيجة متوقعة في ظل الواقع الذي تعيشه غالبية المكتبات العامة موضوع الدراسة من حيث التباطؤ في استخدام التكنولوجيا، وعدم اهتمام المسؤولين باختيار وتعيين المدراء ورؤساء الأقسام بالمكتبات العامة ممن يمتلكون مهارات عالية في مجال تقييم البرامج التدريبية، وتحديد مواطن القوة فيها، وتحديد نقاط الضعف لعلاجها في بداية البرنامج التدريبي.

يضاف إلى ذلك عدم الاهتمام الواضح بمحتوى البرامج التدريبية، من حيث تركيزها على الجوانب النظرية، وعدم تناسبها مع حاجات المتدربين المهنية والتكنولوجية، ولعل سرعة التطورات التكنولوجية المتلاحقة، والأوضاع الاقتصادية والمالية، والعجز الكبير في ميزانيات المكتبات العامة المرتبطة بالموازنة العامة للحكومة التي تعاني من العجز والمديونية العالية، كل ذلك يعد من الأسباب التي تجعل المكتبات العامة تحجم عن شراء أنظمة وبرامج جديدة تتطلب نفقات عالية تثقل موازنتها، وقد تعزى هذه النتيجة أيضا إلى أن معظم مدراء المكتبات العامة هم من غير المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات

وليس لهم معرفة كافية بمحتوى البرامج التدريبية التي يحتاج إليها موظفو المكتبات العامة للقيام بالمهام المطلوبة منهم على أكمل وجه.

أمَّا فيما يخص فقرات مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من هذه المجالات؛ وفيما يلي عرض تحليلي لمجالات واقع التدريب:

المجال الأول: أهدف البرامج التدريبية:

بينت نتائج الجدول رقم (6) أن درجة تقدير العاملين لمجال أهداف البرامج التدريبية كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.57)، وبانحراف معياري (0.49) حيث حازت الفقرة رقم (5) في هذا المجال والتي تنص على "تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين إحساساً بالانتماء لمكان العمل" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.19) وبانحراف معياري (0.72)، وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة يؤيدون مسألة الارتباط بين أهداف البرامج التدريبية التي تقدم لهم وبين فكرة الانتماء لمكان أو بيئة العمل، وربما يعزى ذلك إلى أن تنفيذ البرامج التدريبية يتم داخل المكتبة نفسها، مما يجعل العاملين يشعرون بالانتماء لمكان عملهم والارتباط به، ويوفر عليهم عناء الانتقال إلى أماكن أخرى بعيدة عن موقع عملهم لتلقي التدريب.

في المقابل، احتلت الفقرة السادسة والتي تنص على "تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المقدرة على تحليل المهارات المطلوبة للعمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.49) وبانحراف معياري (1.49)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون أن البرامج التدريبية التي تقدم لهم لا تضع ضمن أهدافها ضرورة إكساب المتدربين القدرة على تحليل المهارات المطلوبة للعمل، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن استجابات أفراد عينة الدراسة جاءت بناء على نظرتهم التقليدية لأهداف البرامج التدريبية التي تكتفي في الغالب بتزويدهم بمهارات محددة ولا تتعداه إلى مرحلة تحليل هذه المهارات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة إبراهيم (2006) التي أشارت أيضا إلى عدم اكتساب المتدربين المقدرة على تحليل المهارات الأساسية المطلوبة للعمل.

المجال الثاني: محتوى البرامج التدريبية:

بينت نتائج الدراسة في الجدول رقم (7) أن درجة تقدير العاملين لمجال محتوى البرامج التدريبية كانت متوسطة، بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (0.579)، كما

أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت متوسطة، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (2.67–3.16)، وقد احتلت الفقرة السابعة في هذا المجال والتي تنص على "يتضمن محتوى البرامج التدريبية المعرفة النظرية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها "المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.16) وبانحراف معياري (1.46)، ويعني ذلك أن العاملين في المكتبات العامة يرون أن البرامج التدريبية تزودهم بالمعرفة النظرية الكافية، وأن هذه البرامج تساعدهم في الوصول إلى المصادر التي تمكنهم من الحصول على المعلومات النظرية بسرعة ويسر في ظل الثورة التكنولوجية الحالية، غير أن مشكلتهم الحقيقية تكمن في الجانب التطبيقي والأدائي للبرنامج التدريبي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة هندرسون (2006) Henderson التي أشارت إلى تركيز البرامج التدريبية على الجوانب النظرية أكثر من العملية.

من جهة أخرى احتلت الفقرة العاشرة وهي "يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع حاجات المتدربين مهنياً وأكاديمياً" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.67) وبانحراف معياري (1.41). وهذا يعني أن العاملين يرون أن محتوى البرامج التدريبية لا يلبي احتياجاتهم المهنية، وربما يعزى ذلك إلى أن البرامج التدريبية التي يتلقاها العاملون في المكتبات العامة لا تشتمل على مهارات علمية وتكنولوجية تلبي حاجات المتدربين مهنياً وأكاديمياً في مجال عملهم كإدخال أنظمة حوسبة جديدة ومتطورة تساهم في تقديم الخدمات المكتبية للمستفيدين بشكل أفضل، وتساهم في حوسبة الأعمال اليدوية الروتينية التي يقوم بها العاملون، والاشتراك في الركائز الفنية المحوسبة كأنظمة التصنيف وقوائم رؤوس الموضوعات والمكانز المتاحة على الخط المباشر، وتحويل نظم الإعارة اليدوية إلى نظم آلية يتم تدريب العاملين عليها لتقديم خدمات أفضل للمستفيدين، ويرتكز محتوى البرامج التدريبية الحالية في التدريب على الأنظمة القديمة والتقليدية الموجودة في المكتبات العامة، والتي لا تتناسب مع التطورات الحديثة والتقدم العلمي المتسارع، و بالتالي لا تساهم في تلبية حاجات العاملين مهنياً و أكاديميا ؛ وهذا يعني بأن طريقة تصميم البرامج التدريبية في المكتبات العامة موضوع الدراسة لا تساهم في تلبية حاجات العاملين في المكتبات العامة مهنيا وأكاديميا، ولا وتواكب التطورات الحديثة في علم المكتبات.

المجال الثالث: المدربون:

بينت نتائج الدراسة في الجدول رقم (8) أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة للمدربين كانت عالية بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.721)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد

عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت عالية، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (3.52–4.01)، وتبين من خلال الجدول رقم (9) أنَّ الفقرة الثالثة عشرة في هذا المجال "يمتلك المدربون المهارات اللازمة لتوصيل المعلومات للمتدربين" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.01) وبانحراف معياري (0.89)، وهذا يعني أن لدى المدربين الخبرة الكافية في أساليب وطرق التدريب المختلفة، ويستخدمون الوسائل المعينة المختلفة في عملية التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ديتريل وبيكر Dieterle, & Becker (2011) التي أشارت إلى قيام المكتبات العامة موضوع الدراسة بتوفير متدربين لتقديم الخبرة المهنية للعاملين من خلال توفير حقيبة أدوات تدريبية تتضمن سلسلة من ورش العمل والنشرات والبرامج ومجموعات من وصلات الإنترنت المتوفرة بشكل علني لجميع موظفي المكتبات العامة.

في المقابل، احتلت الفقرة السادسة عشرة "يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.52) وبانحراف معياري (1.15)، وهذا يعكس انقساما بين أفراد عينة الدراسة حول درجة مراعاة المدربين للفروق الفردية بين المتدربين، وأن قسما منهم يرى أن المدربين لا يراعون هذه الفروق أثناء عملية التدريب ؛ ولعل هذه نقطة هامة تجدر الإشارة إليها وهي أن الترشيح للدورات التدريبية لا يتم وفق أسس معينة تأخذ بعين الاعتبار عدم ترشيح العاملين من مستويات متعددة، وعدم الزج بالعاملين الذين لا علاقة لهم بمحتوى ومستوى البرامج التدريبية التي تقدم لهم، ومن الأمثلة على ذلك أن بعض المكتبات العامة ترشح لحضور دورة مارك 21 أشخاصا لا علاقة لهم بالفهرسة، ولا يمارسونها إطلاقا ويعملون في أقسام غير فنية كالإعارة والمراجع.

المجال الرابع: الأساليب المستخدمة في التدريب:

بينت نتائج الدراسة في الجدول رقم (9) أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة للأساليب المستخدمة في التدريب كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.613)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت ما بين المتوسطة والعالية، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (3.36–3.97)، وهذا يدل على وجود اتفاق عام بين أفراد عينة الدراسة على تنوع الأساليب التي يستخدمها المدربون في تدريب العاملين في المكتبات العامة موضوع الدراسة.

ويلاحظ من الجدول رقم (9) أنَّ الفقرة الثامنة عشرة في هذا المجال "يشرح المدربون طريقة أداء المهارات العملية بدقة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي

(3.97) وبانحراف معياري (0.760)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يجمعون على تمكن المدربين من المادة التدريبية والمهارات المطلوب تزويد المتدربين بها ؛ وفي المقابل احتلت الفقرة الثالثة والعشرين التي تنص على "يقدم المدربون ملخصا للمادة التدريبية في نهاية الورشة التدريبية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.36) وبانحراف معياري (1.028)، وهذا يعد مؤشرا على قصر مدة الدورات التدريبية إلى الدرجة التي لا تسمح للمدربين بتقديم ملخص للمادة التدريبية عند انتهاء الدورة التدريبية، وربما يعود ذلك إلى عدم تناسب توقيت البرنامج التدريبي مع وقت المتدربين، وفي الأغلب قد يمتد التدريب إلى ما بعد أوقات الدوام الرسمي، بحيث يصبح من الصعب تقديم ملخص ختامي للورشة التدريبية بالشكل الأمثل.

المجال الخامس: بيئة التدريب:

بينت نتائج الدراسة في الجدول رقم (10) أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لبيئة التدريب كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.726)، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت ما بين المتوسطة والعالية، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (2.70–4.00). وربما يعزى ذلك إلى اهتمام القائمين على تدريب العاملين في المكتبات العامة الحكومية بتوفير الأجواء المناسبة لعملية التدريب، وتعاون الإدارات في المكتبات العامة لإتاحة الجو المناسب للتدريب.

ويلاحظ من الجدول رقم (10) أنَّ الفقرة الخامسة والعشرين في هذا المجال "تتضمن البرامج التدريبية وقتاً كافياً للراحة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وبانحراف معياري (0.848)، وهذا يعنى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي يتضمن فترات استراحة للمتدربين لكي يجددوا نشاطهم ؛ في حين احتلت الفقرة الرابعة والعشرين والتي تنص على "يتناسب وقت انعقاد البرامج التدريبية مع أوقات المتدربين" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.70) وبانحراف معياري (1.258). وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يجمعون على أن المواعيد التي تعقد فيها الدورات التدريبية لا تتناسب مع أوقاتهم، بل وربما تعقد الدورات خارج أوقات الدوام الرسمي مما يشكل عبئا إضافيا على العاملين في المكتبات العامة وبالتالي يؤثر على درجة استيعابهم للموضوعات التدريبية ولا يتم تنفيذها من قبل المتدربين بالشكل الصحيح في بيئة العمل بعد انتهاء البرنامج التدريبي.

المجال السادس: تقييم البرامج التدريبية:

بينت نتائج الدراسة في الجدول رقم (11) أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لتقييم البرامج التدريبية كانت متوسطة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.580)، وأن هذا المجال احتل المرتبة ما قبل الأخيرة، كما أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لفقرات هذا المجال كانت متوسطة، حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (2.56−3.22). وهذا يشير إلى ضرورة إعادة النظر في نظام تقييم البرامج التدريبية الحالية من حيث الأدوات المستخدمة في التقييم، أو الأشخاص الذين ينفذون عملية التقييم .

ويلاحظ من الجدول رقم (11) أنَّ الفقرة السادسة والثلاثين في هذا المجال "تتابع إدارة المكتبة انتقال اثر التدريب في بيئة العمل" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.22) وبانحراف معياري (1.184)، وهذا يعني أن إدارات المكتبات العامة لديها الحس بالمسؤولية في متابعة البرامج التدريبية واستخدام أدوات تقييم مناسبة مثل استمارات التقويم الذاتي والزملاء والمسؤول للكشف عن فعالية استمرارية البرنامج التدريبي ؛ وفي المقابل احتلت الفقرة الرابعة والثلاثون التي تنص على "تقوم المكتبة بقياس التغيرات في المعرفة والمهارات لدى المتدرب بعد انتهاء التدريب" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (1.169)، وهذا يعني أن هناك إجماعا بين المتدربين على أن إدارات المكتبات العامة لا تتابع عمليات تقييم الدورات التدريبية لمعرفة نتائجها وأثرها على مهارات المتدربين بعد انتهاء التدريب، وربما يعزى ذلك إلى أنَّ عملية تقييم البرامج التدريبية تتم خلال فترة التدريب بشكلٍ جيد، أمَّا متابعة انتقال أثر التدريب وقياس التغيرات في مهارات المتدربين بعد انتهاء فترة التدريب فلا تتم بشكلٍ مقبول، ويعد الهدف النهائي لعملية التقييم هو تحقيق هدف التدريب برفع كفاءة العاملين، وتطوير مهاراتهم، وبالتالي زيادة وتطوير مخرجات أعمالهم، .وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة دالستون (2009) Dalston في تطبيق نظرية التقييم من اجل تقييم أداء العاملين بالمكتبات العامة أثناء التدريب وبعد التدريب في تطوير كفاءتهم بالعمل وتحسين مخرجات أعمالهم .

ثانيا: مناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الثاني: "هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم باختلاف متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؟

بينت نتائج تحليل التباين (ANOVA) في الجدول رقم (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تعزى

لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.636، 1.442، 1.731) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تعزى لمتغيري الخبرة و التخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (14.734، 4.472) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً، وتعد هذه النتيجة متوقعة إذ أن أصحاب الخبرة والاختصاص من العاملين ممن خبرتهم 10 سنوات فأكثر يكونون قادرين على تقدير الواقع بشكل أفضل نتيجة للممارسة والخبرة العملية في مجال المكتبات العامة لعدة سنوات، كما أن للعاملين المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات دور كبير في تقدير الواقع لأنهم أكثر دراية ومعرفة بالحيثيات التخصصية للأنظمة الخاصة بالمكتبات وكيفية التعامل معها من الناحية الفنية، وهم الأقدر على فهم رسالة المكتبة العامة وحاجاتها وتحقيق أهدافها في أداء الخدمات النوعية للمستفيدين.

ثالثا: مناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الثالث: "ما الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات؟"؛

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بدرجة توافر المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية، والتي يحتاجها العاملون في المكتبات العامة الأردنية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، ولفقرات كل مهارة على حده للكشف عما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية، وكذلك درجة تقديرهم لأهمية هذه المهارات ككل، والجداول (32–35) توضح نتائج توافر هذه المهارات عند العاملين، ودرجة الأهمية لها في مجال العمل .

يتبين من الجدول رقم (32) أنَّ درجة توافر المهارات لدى أفراد عينة الدراسة تتراوح ما بين القليلة والمتوسطة، وأنَّ التقدير الكلي لما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات قد حظي بدرجة تقدير متوسطة، بمتوسط حسابي (1.73) وانحراف معياري (0.531)، أمَّا بالنسبة لتقديرهم لدرجة أهمية امتلاك هذه المهارات فقد كانت كبيرة في جميع المجالات وعلى مستوى الدرجة الكلية للمهارات، وكان المتوسط الحسابي (2.65)، وبانحراف معياري (0.451)، وهذه نتيجة غير متوقعة في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، والتسارع التكنولوجي الهائل وانتشار الحوسبة وتكنولوجيا المعلومات

والاتصالات، وهذا يشير إلى أن الأنظمة التي تُستخدم في المكتبات العامة الأردنية باستثناء بعضها مثل مكتبة مؤسسة عبد الحميد شومان لا زالت تقليدية وروتينيية، ويعتبر دخول التكنولوجيا إلى البعض الآخر مثل المكتبة الرئيسة لأمانة عمان الكبرى حديثا، ولما كانت المكتبة هي أحد الأدوات التي تفتح أبواب الطرق السريعة للمعلومات، فإن الاندماج في مجتمع المعلومات يتطلب قدرات عالية، مما يحتم على العاملين في المكتبات العامة مواكبة التطورات بالسرعة الممكنة، ومن هنا يجب القيام بوضع إستراتيجية تدريبية تمكنهم من تطوير مهاراتهم الفنية والإدارية والتكنولوجية للتكيف مع المعرفة المتزايدة وسرعة تدفق المعلومات ؛ وهذا أمر لا يتأتى إلا بإتقان طرق الوصول إليها، وتحليلها والاستفادة منها وتقديمها للمستفيدين، والتعامل مع الوسائط التكنولوجية المتطورة بطريقة سريعة تمكنهم من تحقيق خدمات متميزة للمستفيدين، وهذا في حد ذاته يتطلب تدريبا مستمرا.

إن التغيرات المتتالية في مجالات التكنولوجيا والسيطرة على تقنيات البحث عن المعلومات يحتم ضرورة إعادة النظر بجدية في تطوير وتحسين مهارات وقدرات العاملين في المكتبات العامة وخاصة المهارات التكنولوجية والفنية التي تبين من نتائج الدراسة توافرها بدرجة قليلة لدى العاملين وأن أهمية توافرها وحاجة العاملين إليها كبيرة، وقد اتفقت هذه النتائج مع نتيجة دراسة احمد (2006) بآن المكتبات العامة المصرية تقليدية في الإدارة والخدمات، حيث لا تستخدم (98%) منها أية أنظمة آلية تكنولوجية وأن على أقسام المكتبات بالجامعات المصرية مراجعة موادها الدراسية باستمرار لتكون مواكبة للتطورات التكنولوجية الحديثة في المجال المكتبي، كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة حميدات (2009) بأن درجة توافر المهارات كانت متوسطة، وأن أهم الصعوبات والمعيقات التي تواجه برامج تدريب أفراد عينة الدراسة هي ضعف القوانين والتشريعات الداعمة لبرامج التدريب.

أمَّا فيما يتعلق بفقرات كل مجال على حده فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل من المهارات التكنولوجية، والمهارات الفنية، والمهارات الإدارية من حيث درجة توفرها ودرجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ كما هو موضح آتياً:

المهارات التكنولوجية:

وبينت نتائج الجدول رقم (33) أنَّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لتوافر المهارات التكنولوجية لديهم كانت ما بين القليلة والمتوسطة؛ إذ بلغ مدى المتوسط الحسابي لها ما بين

(1.51 – 1.79)، في حين حظي تقدير أفراد عينة الدراسة لأهمية المهارات التكنولوجية على درجة كبيرة لجميع الفقرات؛ مما يشير إلى وجود فارق بين ما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات تكنولوجية وبين ما يطمحون إلى امتلاكه، وقد يعزى ذلك إلى أن تطبيق التكنولوجيا في المكتبات العامة الأردنية دخل حديثا وخاصة في بعض المكتبات العامة ويتم استخدامها من قبل مدراء المكتبات العامة فقط، أما بقية العاملين فيتم استخدامهم للتكنولوجيا داخل المكتبة بطريقة عشوائية لا تعتمد على برامج أو دورات تدريبية مثل (استخدام المراجع الالكترونية المتاحة على الخط المباشر، والتعامل مع نظم حوسبة المكتبات الآلية المتكاملة)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة يوسف (2010) التي أشارت إلى أهمية امتلاك العاملين للمهارات التكنولوجية، وتمكنهم من استخدام تطبيقاتها في مكتباتهم من خلال برامج تدريبية متطورة.

المهارات الفنية

تبين نتائج الجدول رقم (34) أنَّ الدرجة الكلية لتقدير أفراد عينة الدراسة لتوافر المهارات الفنية لديهم كانت قليلة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (1.60)، وبانحراف معياري (0.621) في حين كانت درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأهمية امتلاك المهارات الفنية كبيرة؛ مما يشير إلى وجود فارق بين ما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات فنية وبين ما يطمحون إلى امتلاكه، وهذا يعكس إدراك ووعي أفراد عينة الدراسة لأهمية تطوير مهاراتهم الفنية، وخاصة تلك التي تعتمد على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المكتبات مثل استخدام أدوات التحليل الموضوعي الالكترونية كخطط التصنيف وقوائم رؤوس الموضوعات والمكانز الالكترونية المتاحة على الخط المباشر، وتنظيم مصادر المعلومات الالكترونية، وفهرستها وفق تركيبة مارك 21 (MARC 21)، لا سيما وأن أغلب العاملين في المكتبات العامة غير لا زالوا يتعاملون مع الأدوات والركائز الورقية المطبوعة، و ليس لديهم أي دراية باستخدامها في شكلها الالكتروني.

المهارات الإدارية:

وأظهرت نتائج الجدول رقم (35) أن درجة توافر المهارات الإدارية لدى العاملين في المكتبات العامة الأردنية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (**1.85**)، وبانحراف معياري (**0.547**) في حين كانت درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأهمية امتلاكهم للمهارات الإدارية كبيرة بمتوسط حسابي (**2.66**) وانحراف معياري (**0.543**) مما يشير إلى وجود فارق بين ما يمتلكه أفراد عينة

الدراسة من مهارات إدارية وبين ما يطمحون إلى امتلاكه، وتعد هذه نتيجة متوقعة إذ تتطلب تطبيقات تكنولوجيا المعلومات مهارات إدارية متقدمة وبكفاءة عالية عن طريق إتقان التعامل مع وسائل الاتصال الالكترونية مثل الإنترنت والبريد الالكتروني، واتخاذ القرارات وإعداد الميزانيات التقديرية باستخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، وإدارة حل المشكلات من خلال العمل بروح الفريق لإحداث التغيرات المطلوبة في بيئة العمل، وهذا ما أكد عليه الجدول (35) والذي يشير إلى حاجة أفراد عينة الدراسة الكبيرة لأهمية امتلاكهم المهارات الإدارية في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دارسة كل من إزي (Eze (2012 ودراسة المغربي (2008) بان العاملين في المكتبات بحاجة إلى التدريب في الجوانب الإدارية والفنية وخدمات المعلومات.

رابعا: مناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الرابع: هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لاحتياجاتهم التدريبية باختلاف متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والتخصص)؟"

أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) في الجدول رقم (37) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.902، 5.446، 3.626، 6.360) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

أما بالنسبة لمتغير الجنس، فقد كانت الفروق لصالح الإناث، وهذه نتيجة منطقية إذا أخذنا بعين الاعتبار أن غالبية أفراد عينة الدراسة كانوا من الإناث وليس من الذكور وربما يعود ذلك إلى عزوف الذكور عن العمل في مهنة المكتبات.

وأما الفارق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي فقد كان لصالح حملة البكالوريوس وحملة الدراسات العليا مقابل حملة الدبلوم المتوسط، وربما يعود ذلك إلى أن لدى حملة البكالوريوس والدراسات العليا معرفة ودراية بتقدير احتياجاتهم التدريبية في المجالات التكنولوجية والفنية والإدارية، وأن المؤهل العلمي كلما زادت درجته فانه يفتح للشخص آفاقا جديدة لم تكن مدركة في المؤهلات الأدنى، الأمر الذي يحتم عليه البحث والمتابعة والتدريب لمواكبة آخر التطورات والمستجدات العلمية والتكنولوجية في مجال المكتبات.

أمَّا فيما يتعلق بالفارق تبعاً لمتغير الخبرة فقد كان لصالح من هم بخبرة (10 سنوات فأكثر)، ومن هم بخبرة (5− أقل من 10 سنوات) مقابل من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات)، وهذه نتيجة طبيعية لأن ذوي الخبرة الطويلة يشعرون بأنه يقع على عاتقهم دور كبير في مواجهة التحديات التي تعيق سير العمل في المكتبات العامة، خاصة وأن لديهم تجارب واقعية واجهتهم خلال سنوات خدمتهم الطويلة في العمل، فالخبرة تزيد كفاءة الفرد وتطورها، وتصقل مواهبه، وتجعله خبيرا في مجال عمله.

وفيما يخص الفارق تبعاً لمتغير التخصص، فقد كان لصالح من هم من تخصصات أخرى مقابل المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات، وربما يعود ذلك إلى أن غالبية أفراد الدراسة من غير المتخصصين في علم المكتبات، وأن التعيينات في المكتبات العامة التابعة لأمانة عمان والبلديات الأخرى لا تتم وفق معايير وأسس ثابتة تأخذ في اعتبارها ضرورة تعيين المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات خاصة وأن الجامعات الأردنية باتت تخرج أعدادا كبيرة منهم، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة المغربي (2008) وحميدات (2009) بان العاملين في المكتبات بحاجة إلى التدريب في الجوانب الإدارية والفنية وخدمات المعلومات، و ضرورة تدريب أفراد عينة الدراسة، وإكسابهم المهارات التكنولوجية، والمهارات الفنية، والإدارية التي تواجههم في هذا المجال.

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة التي تم التوصل إليها، تقدم الدراسة التوصيات التالية:

1. الاهتمام بمحتوى البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين في المكتبات العامة الأردنية عند تصميم هذه البرامج، بحيث تتفق مع الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم.
2. التركيز بشكل أكبر على الجوانب العملية التطبيقية من الجوانب النظرية المعرفية عند تنفيذ البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية.
3. الاهتمام بتلبية الاحتياجات التكنولوجية والفنية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية عند تصميم البرامج التدريبية.
4. ضرورة إتباع نظام تقييم للعملية التدريبية لقياس أثر البرامج التدريبية في تطور أداء العاملين.
5. ضرورة إشراك العاملين في المكتبات العامة الأردنية في وضع أهداف البرامج التدريبية، وتحديد الأوقات المناسبة لعقدها.

6. ضرورة تعيين المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات في المكتبات العامة الأردنية، وخاصة في المواقع القيادية لامتلاكهم المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية اللازمة لتطوير العمل في المكتبات العامة.
7. العمل على دراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لكي تكون البرامج التدريبية استثمارا في الموارد البشرية وليست مجرد عبء إضافي على ميزانيات المكتبات العامة.
8. إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول العديد من الجوانب والمجالات التي تتعلق بالمكتبات العامة الأردنية كتنمية المجموعات، والخدمات الفنية، وخدمات المعلومات، واتجاهات المستفيدين نحو هذه المكتبات وما تقدمه من خدمات لجمهورها.

قائمة المراجع

المراجع العربية

إبراهيم، السعيد مبروك، (2010) **أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة**، كفر الشيخ، مصر: دار العلم والإيمان.

إبراهيم، السعيد مبروك، (2012) **تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات والمعلومات ومرافق المعلومات**، الإسكندرية: دار الوفاء.

إبراهيم، خالد حسين، (2006) تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء المكتبات العامة المصرية: دراسة تحليلية للطرق التقليدية وإمكانيات تطبيق طرق حديثة. العربية 3000. (4)، استرجع بتاريخ 2013/2/20 من: **http://alarabiclub.org/index.php?p_id=213&id=332**

أبوسن، أحمد، (1981)، **الإدارة في الإسلام**، دبي : المطبعة العصرية.

الترتوري، محمد عوض والرقب، محمد زايد والناصر، بشير مصطفى، (2009) **إدارة الجودة الشاملة في المكتبات ومراكز المعلومات الجامعية**، عمان: دار الحامد.

أحمد، نصار رمضان عمر (2006)، الموارد البشرية بالمكتبات العامة المصرية: دراسة ميدانية لواقعها ووضع خطة لتطويرها. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإسكندرية، مصر. استرجع بتاريخ 2013/2/28 من:

http://www.alyaseer.net/vb/showthread.php?t=5833

الحنيطي، خلود عودة الله، (2010)، انجازات مكتبات أمانة عمان الكبرى في عهد جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم . **رسالة المكتبة**، 45 (2)، 93 – 104

الجعيد، ابتهال علي، (2013)، **الاحتياجات التدريبية لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات في منطقة مكة المكرمة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

حريم، حسين، (2013)، **إدارة الموارد البشرية: إطار متكامل**، عمان: دار الحامد.

حميدات، شادي رسلان احمد (2009) **تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات الجامعية في الأردن بناء على متطلبات إدارة المعرفة كما يراها العاملون أنفسهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، عمان، الأردن.

الخطيب، رداح والخطيب، احمد (2006). **التدريب الفعال**، عمان: جدارا.

الخليفات، عصام عطا الله حسين (2010) **تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية**، عمان: دار صفاء.

الخوري، هاني شحادة، (1998)، **تكنولوجيا المعلومات على أعتاب القرن الحادي والعشرين**. دمشق: مركز الرضا.

الرقيعي، كريمة المبروك علي، (2013)، **التدريب والاتجاهات المعاصرة في ضوء التحولات العالمية** : دراسة نظرية. درنة، جامعة عمر المختار.

رمضان، عصام جابر وعبد المجيد، اشرف عبد التواب، (2011)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأزهر لتطبيق الإدارة الالكترونية. **مجلة جامعة الخليل للبحوث**، 6 (2)، 231-262.

زاش، أمل محمد، (1989)، **المكتبات في الأردن واقع وطموحات**. عمان: المؤلفة.

سليمان، سعيد أحمد، **(1990)، نموذج مقترح لتخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة**. القاهرة: دار الفكر العربي.

الشربجي، نجيب، (2000)، **تكنولوجيا المعلومات والمكتبة في المكتبات ومراكز المعلومات في الأردن: الواقع والتحديات**، عمان: مؤسسة عبد الحميد شومان.

الشرعة، عطا الله محمد تيسير، (2014)، **إدارة العملية التدريبية: النظرية والتطبيق** . عمان: دار الحامد.

الشريف، محمد عبدالله الحسيني (2010)، **الولاء التنظيمي لدى العاملين في المكتبات العامة في دولة الكويت**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الصيرفي، محمد (2009) **التدريب الإداري: تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية**، عمان: دار المناهج.

الطعاني، حسن احمد (2010) **التدريب الإداري المعاصر**، ط.2 ، عمان: دار المسيرة.

الطعاني، حسن احمد (2013) **التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية**، عمان: دار وائل.

عباس، سهيلة (2006). "**إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي** "، ط.2، عمان: دار وائـــل.

عباس، طارق محمود (2003). **مستقبل المكتبات المدرسية والعامة في ظل العولمة الالكترونية**. القاهرة: مركز الأصيل.

عباس، طارق محمود و زكي، محمد عبد الحميد (2002) المكتبات العامة تنظيمها – **خدماتها – تقنياتها الحديثة في ضوء الانترنت**. القاهرة، دار إيبيسكوم.

عبدالله، نوال محمد (2002) الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال العامة. **مجلة عالم المعلومات والمكتبات والنشر**، 4 (1)،84-119

عبد الهادي، محمد فتحي وجمعة، نبيلة خليفة (2001). **المكتبات العامـــة**. القـــاهرة: الـــدار المصرية اللبنانية.

العايدي، كريم نايف علي و الخفاجي، نعمة عباس (2014) **استراتيجيات التدريب والتطوير وفق المنظور البيئي والتنظيمي**. عمان: دار الأيام.

عساف، عبد المعطي محمد (2000) **التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات**. عمان: دار زهران.

العلي، أحمد (2006) **المكتبة العامة في خدمة المجتمع**. الكويت: دار الكتاب الحديث.

عليان ، ربحي مصطفى (2002) **إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم،** عمان: دار صفاء.

عليان، ربحي مصطفى (2009) إدارة المكتبات الأسس والعمليات. عمان: دار صفاء.

علوة، رأفت نبيل (2006)، **تكنولوجيا في علم المكتبات.** عمان، مكتبة المجتمع العربي.

الغدير، حمد (2011) جودة خدمات مكتبة أمانة عمان الكبرى بين التوقع والإدراك: دراسة ميدانية من وجهة نظر المستفيدين. **دراسات – العلوم الإدارية،** 38 (2)، 525 – 545.

فراج، عبدالرحمن، (2008). مواقع المكتبات العامة السعودية على الانترنت : دراسة حالة لموقعي مكتبة الملك عبد العزيز العامة ومكتبة مبارك العامة .**مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية،**

(14)، 177-210.

قسمي، عبد القادر (2012) **علم المكتبات وتوظيف التكنولوجيا.** القاهرة: دار الكتاب الحديث.

المختار، عبدالله عوض الكريم حاج (2013) برامج التدريب الالكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان: دراسة للواقع والمستقبل. المكتبات والمعلومات بالسودان :الواقع والتطلعات في ظل مجتمع المعرفة (المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات)، الخرطوم : الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات. استرجع بتاريخ: 2014/7/20 من:

http://acrslis.weebly.com/uploads/1/6/0/7/16070576/electronic_training_programs.pdf

المغربي، شويخة بنت سعد حروز (2008) **الاحتياجات التدريبية لأمينات المكتبات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي في عصر تقنية المعلومات.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

هلال، محمد عبد الغني (2003)، **دراسة الاحتياجات التدريبية والتخطيط للتدريب**. القاهرة: مركز تطوير التدريب والأداء والتنمية.

الهلالي، احـمد مجاهـد بن يـوسـف، (2006) تـشـريعـات ولوائح العـمـل فـي المكتبات العامة "الأطـر العامة". العربية 3000، (2). اسـترجع بتـاريخ :2013/7/13 من:**http://alarabiclub.org/index.php?p_id=213&id=316**

همشري، عمر أحمد (2001) **الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات**. عمان: دار صفاء.

همشري، عمر أحمد (2008) **مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات**.عمان: دار صفاء.

ياغي، محمد عبد الفتاح (2003) **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق**، ط.3، عمان: مطابع الأندلس.

يوسف، عاطف (2010) الكفايات التكنولوجية اللازمة للعاملين في المكتبات الجامعية في محافظة الزرقاء ودرجة امتلاكهم لها من وجهة نظرهم، **رسالة المكتبة**، 45 (4)، 115-1

يوسف، عاطف (2014) كفايات استخدام الإنترنت الأساسية اللازمة للعاملين في المكتبات العامة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم، **مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية**، 14 (1)، 200- 214 .

يونس، كمال (2006) تحديد الاحتياجات التدريبية، ورقة عمل مقدمة في (**المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية- رؤية مستقبلية)**، بالفترة الواقعة ما بين 27- 2006/6/29. عمان:المركز الثقافي الملكي.

مواقع الالكترونية

موقع دائرة المكتبات العامة في أمانة عمان، تم الاسترجاع في 2014/5/4، من الموقع:

http://www.ammancity.gov.jo/ar/gam/deptinfo.asp?dept_id=14

موقع مكتبة عبد الحميد شومان، تم الاسترجاع في 2014/5/4، من الموقع:

/http://www.shoman.org

مقابلة شخصية

مقابلة مع ناجي عوايشة، مدير مكتبة بلدية السلط الكبرى، وزارة الشؤون البلدية، بتاريخ 2014/11/16.

المراجع الأجنبية:

Aba, T. (2009) Assessment of Personnel Training Needs in the Ibrahim Babangida Library, Federal University of Technology, Yola, Nigeria. Library Philosophy and Practice, 2009, Retrieved 27/3/2013 from:
http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/abba2.htm

Auluck, R. (2007).Training and developments changing role, **Industrial and Commercial training**, 39 (1), P 27-34

Cevich, I. (1995). **Human Resources Management**, New York: Irwin Inc.

Dalston, T. (2009) **Evaluating e- Training for public library staff: A quasi - experimental investigation.** Unpublished Doctoral Thesis, University of North Texas.

Dieterle, U., & Becker, C. (2011) Health Information for the Elderly and Their Caregivers: A Training Toolkit for Public Libraries. **Journal of Consumer Health on the Internet**, 15 (2), 132-148.

Eze, J. (2012) Staff Training Programmers in Nigerian Public Libraries: The Case of Enugu State Public Library. Library Philosophy and Practice (e-journal), Retrieved March, 2013 from:
http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/775

Henderson, C. (2006) Determining Effectiveness of Library staff development training at a public university, Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, Retrieved March, 2013 from:
http://gradworks.umi.com/33/60/3360669.html

Hiten, B.(2003) **Methods and Techniques of training Public Enterprise Managers**. Ljubljana: International center for public enterprise.

Horng-Ji L, (2011) Information Literacy Training in Public Libraries: A Case from Canada**. Journal of Educational Technology & Society**, 14 (2), 81-88.

Jackson, S., Schculer, R., and Werner, S. (2009). **Managing Human Resources**,10 th ed., mason, OH: South –Western Cergage Learning.

Lorna S, and Keith, H, (2001) "Developing a quality assurance framework for in-service training and development", Quality Assurance in Education, 9 (3) 132 - 138 – Retrieved 1 March from:
http://www.emeraldinsight.com.ezlibrary.ju.edu.jo/journals.htm?issn=0968

Meyer, H. (2009) Training needs of general library workers. Part I: Challenges facing educators in South African institutions of higher learning. **South African Journal of libraries and information Science**, 76 (l), 64-73

Meyer, H. (2010). Training needs of general library workers. Part 2: Challenges facing educators in South African institutions of higher learning. **South African Journal of libraries and information Science**, 76 (2),141-152.

Payne, D.A, and McMorris, R.F. (1967**) Educational and Psychological Measurement**. London: Blaisdell Publishing Company.

Romand, N. (2002). **Human Resource Management**. New York: Irwin Inc.

Slack, N, Chumbers, S. & Johnston, R.(2004) **Operations Management** 4th ed. New York: prentice hall.

Tella, A, Ayeni, C. & Popoola, S. (2007) Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria". Library Philosophy and Practice, 2007, Retrieved April 2013 from:
http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/tella2.pdf

Templer, A. (1999). **Human Resources Management**, New York, John Wiley & Sons, inc.

Velasque, D. (2007) **The Impact Of Technology On Organizational Change In Public Libraries: A Qualitative Study,** Unpublished Doctoral Thesis, University Of Missouri, Columbia**.**

Woo, M. (2006) **Comparative Study of Staff Development in Academic Libraries of Mainland China and Hong Kong**. Asia- Pacific Conference on Library & Information Education & Practice (A-LIEP), Singapore.

الملاحق

الملحق (1)

اداة الدراسة

(الاستبانة)

حضرة الزميل / الزميلة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان: "**واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات** ". وذلك استكمالا للحصول على درجة الماجستير في علم المكتبات والمعلومات.

لذا أرجو التكرم من حضراتكم الإجابة على فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية؛ علما بأنها ستستخدم لغايات البحث العلمي فقط.

شاكرةً لكم حسن تعاونكم

الباحثة

إنعام عمر الرحيل

أولا: البيانات الديموغرافية:

1. **الجنس:** ☐ ذكــر ☐ أنثى

2. **المؤهل العلمي:** ☐ دبلوم متوسط فأقل ☐ بكالوريوس
   ☐ دراسات عليا (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه)

3. **الخبرة:** ☐ اقل من 5 سنوات ☐ 5– أقل من 10 سنوات
   ☐ 10 سنوات فأكثر

4. **التخصص:** ☐ علم المكتبات والمعلومات ☐ تخصص آخر

5. **المستوى الوظيفي:** ☐ مدير مكتبة / نائب مدير / مساعد مدير
   ☐ مدير دائرة / رئيس قسم / رئيس شعبة
   ☐ موظف إداري/ كاتب مكتبة

ثانيا: واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة

ت	محتوى الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق أبداً
	أولا:أهداف البرامج التدريبية					
1.	أهداف البرامج التدريبية واضحة					
2.	أهداف البرامج التدريبية قابلة للتحقيق					
3.	يشترك العاملون في المكتبة في صياغة أهداف البرامج التدريبية.					
4.	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المهارات التكنولوجية التي تساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة لحل مشكلات العمل .					
5.	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين إحساسا بالانتماء لمكان العمل.					
6.	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المقدرة على تحليل المهارات المطلوبة في العمل.					
	ثانيا:محتوى البرامج التدريبية					
7.	يتضمن محتوى البرامج التدريبية المعرفة النظرية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها					
8.	يشتمل محتوى البرامج التدريبية على المهارات العملية التكنولوجية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها					
9.	يواكب محتوى البرامج التدريبية التطورات التكنولوجية					

	الحديثة في المكتبات العامة					
.10	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع حاجات المتدربين مهنيا وأكاديميا					
.11	يركز محتوى البرامج التدريبية على معالجة المشكلات التي تواجه المتدربين في عملهم					
.12	يتلاءم محتوى البرامج التدريبية مع الساعات المخصصة لها					
ثالثا:المدربون						
.13	يمتلك المدربون المهارات اللازمة لتوصيل المعلومات للمتدربين					
.14	يمتلك المدربون مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات					
.15	يستثمر المدربون معلومات المتدربين في تحقيق أهداف البرامج التدريبية					
.16	يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين					
.17	يتميز المدربون بالتمكن من المادة التدريبية نظريا وعمليا					
رابعا: الأساليب المستخدمة في التدريب						
.18	يشرح المدربون طريقة أداء المهارات العملية بدقة					
.19	يطرح المدربون أسئلة مثيرة لتفكير المتدربين					
.20	ينوع المدربون في الأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب بما يتناسب مع الأهداف الموضوعة له					
.21	يستخدم المدربون التقنيات التكنولوجية الحديثة في العملية التدريبية					
.22	يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي					
.23	يقدم المدربون ملخصا للمادة التدريبية في نهاية الورشة التدريبية					
م	**محتوى الفقرة**	**أوافق بشدة**	**أوافق**	**محايد**	**لا أوافق**	**لا أوافق أبداً**
	خامسا:بيئة التدريب					
.24	يتناسب وقت انعقاد البرامج التدريبية مع أوقات المتدربين					
.25	تتضمن البرامج التدريبية وقتاً كافياً للراحة					
.26	القاعات المخصصة لغايات التدريب مناسبة					
.27	تتسم البيئة التدريبية بالمواصفات الصحية					
.28	تتوفر الوسائل التكنولوجية المُعينة في بيئة التدريب					
.29	تسود أجواء البرامج التدريبية الحيوية وروح المشاركة بين المدرب والمتدربين					
سادسا: تقييم البرامج التدريبية						
.30	تقوم إدارة المكتبة بتقييم البرنامج التدريبي بعد انتهائه					
.31	تقوم جهة التدريب بتقييم البرنامج التدريبي بعد انتهائه					
.32	تقوم إدارة المكتبة بمتابعة سير البرنامج التدريبي بشكل مستمر					
.33	يتم الوقوف على أي خلل أثناء العملية التدريبية					
.34	تقوم المكتبة بقياس التغيرات في المعرفة والمهارات لدى المتدرب بعد انتهاء التدريب					
.35	يشارك المتدربون في تقييم البرنامج التدريبي					
.36	تتابع إدارة المكتبة انتقال اثر التدريب في بيئة العمل					

ثالثا: تقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات.

	الفقرة	درجة توافرها			درجة الحاجة إليها (أهميتها)		
		كبيرة	**متوسطة**	**قليلة**	**كبيرة**	**متوسطة**	**قليلة**
الرقم	**المهارات التكنولوجية**						
.1	التعامل مع تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المكتبات العامة (كالحواسيب والإنترنت)						
.2	اتقان استراتيجيات البحث في الفهارس الآلية على الخط المباشر						
.3	تطوير استراتجيات البحث عن المعلومات في قواعد البيانات						
.4	التعامل مع نظم حوسبة المكتبات الآلية المتكاملة						
.5	استخدام المراجع الإلكترونية المتاحة على الخط المباشر						
.6	تقديم خدمات المعلومات للمستفيدين عن بعد						
.7	استخدام مواقع التواصل الاجتماعي كالفيسبوك (Facebook) في التواصل مع المستفيدين						
	المهارات الفنية						
.8	تنمية مصادر المعلومات الالكترونية وتطويرها						
.9	تنظيم مصادر المعلومات الإلكترونية						
.10	ممارسة عمليات التحليل الموضوعي لمصادر المعلومات الالكترونية						
.11	استخدام أدوات التحليل الموضوعي الإلكترونية كقوائم رؤوس الموضوعات والمكانز						
.12	التعامل مع خطط التصنيف الالكترونية (ويب ديوي مثلا)						

.13	فهرسة مصادر المعلومات وفق تركيبة مارك 21 (MARC 21)						
		درجة توافرها			درجة الحاجة إليها (أهميتها)		
		كبيرة	**متوسطة**	**قليلة**	**كبيرة**	**متوسطة**	**قليلة**
	المهارات الإدارية						
.14	العمل بروح الفريق						
.15	تحديد نقاط الضعف في الانجاز من خلال المقارنة بالمكتبات العامة الأخرى						
.16	تطوير ممارسات وآليات جديدة للعمل من خلال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات						
.17	إتقان لغتين أو أكثر						
.18	إحداث التغيرات المطلوبة في بيئة العمل						
.19	تحديد اهداف المكتبة وصياغتها في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات						
.20	اعداد الميزانيات التقديرية باستخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات						
.21	تعلم نظم مساندة القرارات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات						
.22	اتقان التعامل مع وسائل الاتصال الالكترونية مثل البريد الالكتروني						
.23	القدرة على اتخاذ القرارات في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات						
.24	القدرة على إدارة حل المشكلات باستخدام تكنولوجيا المعلومات						
.25	اتقان مهارات التواصل مع الاخرين						

الملحق (2)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الدكتور	مكان العمل
1.	أ.د. انمار الكيلاني	الجامعة الأردنية
2.	أ.د. ربحي عليان	الجامعة الاردنية
3.	أ.د. عبدالرازق يونس	الجامعة الاردنية
4.	أ.د. هاني الطويل	الجامعة الاردنية
5.	أ.د. فضل كليب	جامعة الزرقاء الاهلية
6.	أ.د. عمر همشري	الجامعة الأردنية
7.	د. خالد السرحان	الجامعة الأردنية
8.	د. حيدر ظاظا	الجامعة الأردنية
9.	د.فريال أبو عواد	الجامعة الأردنية
10.	د.محمد القضاة	الجامعة الأردنية
11.	د. نزار اللبدي	الجامعة الأردنية

الملحق (3)

كتب تسهيل المهمة

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: ١/٢٠١٣/ ٣٣٧٧
الرقم الآلي: ٥٠٥٧٧٨
الموافق: ٢٩/٠٩/٢٠١٣م

معالي وزير الشؤون البلدية الأكرم

الموضوع:- تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة " إنعام عمر عبدالله الرحيل " من طلبة برنامج ماجستير علم المكتبات والمعلومات في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية تقوم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان: -

" واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات "

وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها على جميع المكتبات العامة في المملكة.

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه لغايات البحث العلمي حسب الأصول، علماً بأن المشرف على رسالتها هو الدكتور " يونس أحمد الشوابكة ".

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

الأستاذ الدكتور هاني الضمور

ر.ا.ا

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فاكس: ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel:L (962-6) 5355000 Fax: (962-6) 5355511 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo

THE STATUS QUO OF EMPLOYEES' TRAINING PROGRAMS IN THE JORDANIAN PUBLIC LIBRARIES, AND THE ASSESSMENT OF THEIR TRAINING NEEDS FROM THEIR POINT OF VIEW IN LIGHT OF INFORMATION TECHNOLOGY APPLICATIONS.

By
Ana'am Omar Abdallah AL Rhaiel

Supervisor
Dr. Younis Ahmed Alshawabkeh

ABSTRACT

This study investigates the status quo of the in-service training programs provided for library staff in the Jordanian public libraries, and estimates their training needs in accordance to the applications of information technology, It also explores the effect of the variables of gender, qualification, experience, and job position on the estimation of library staff to the in-service training programs, and to their training needs.

The study population consisted of staff in libraries and the subject of the study's (837) individuals working in six public libraries, has been selected a random sample of them consisting of (370) individuals has responded of whom (333) individuals. A questionnaire consisted of 3 parts was developed to collect the data necessary to answer the study questions. The first part deals with demographic characteristics, the second part includes items relating to the evaluation of the training programs by employees, while the third part deals with their assessment to their training needs.

Findings indicated that respondents estimated the reality of the training programs as moderate, and that the field of trainers ranked first, while the field of "training programs content" ranked the last. As for estimating their training needs, respondents pointed out that, their training needs concentrated in the technological and technical fields.

Findings also showed statistically significant effect for the variables of experience and specialization on the estimation of respondents to the reality of

training programs, while the variables of gender, qualification, experience, and specialization had statistically significant effect on the estimation of respondents to their training needs.

In light of study results, a group of recommendations were provided to include: the necessity to pay attention to the content of training programs provided to library staff, to concentrate on the practical part when executing the training programs, to pay more attention to fulfill the technological and technical needs of library staff when designing the training programs, and to follow a certain system to evaluate the training process in order to measure the effect of training programs on the development of employees' performance.